

FACTOR DE ÉXITO

¡La clave está en la diferenciación!

COLOMBIA



@RevistaFDE



Revista Factor de Éxito



www.revistafactordexito.com



La búsqueda de talento calificado es una dificultad para las empresas en Colombia

Germán Valencia

Gerente general Soluciones Inmediatas S.A.

Tendencias Económicas y Financieras del 2023

Perspectiva Empresarial

● Mauricio Sanmiguel

CFO de Pro Corp DRI

Reducir la inflación y el déficit fiscal deben ser prioridad en la economía colombiana

● Julián Buitrago Díaz

Country Manager para Fiserv Colombia

Colombia atraviesa un fuerte proceso de digitalización con oportunidades para instituciones financieras, empresas y comercios

● Nicola Momenté

Regional Director LATAM de Humanity & Inclusion

Aporta su profesionalismo en aras de mejorar la situación de las personas

GENTE DE ÉXITO

Andrés Rebolledo Smitmans

Secretario ejecutivo Organización Latinoamericana de Energía, Olade

La integración energética es un tema principal en la región

sesderma^x

listening to your skin

C-VIT
ERES LUZ

SÍGUENOS



2023

WORLD CORPORATE GOLF CHALLENGE



SAVE THE DATE

29 DE JULIO 2023

PUNTA ESPADA - CAP CANA

ANFITRIONES

FDE
SPORTS

FACTOR DE ÉXITO

FDE
FACTOR DE ÉXITO

PARA MÁS INFORMACIÓN DE PARTICIPACIÓN Y PATROCINIOS
INFO@REVISTAFACORDEEXITO.COM 829-766-3160

[editorial]

Isabel Figueroa de Rolo
CEO y Directora Editorial Factor de Éxito

Con el viento en contra

El Banco Mundial proyecta que “el crecimiento mundial se desacelerará al 1,7 % en 2023, el tercer ritmo más débil en casi tres décadas, solo opacado por las recesiones mundiales de 2009 y 2020”.

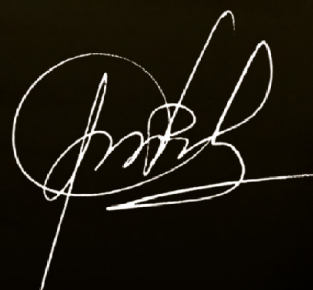
Esta desaceleración abrupta plantea importantes retos, donde los efectos de la guerra entre Ucrania y Rusia, la inflación internacional y el reciente colapso de algunos bancos en los Estados Unidos, marcan la pauta de la agenda, que algunos califican de tempestad.

Pero, un buen capitán sabe poner un barco a son de mar, para navegar en cualquier circunstancia sin correr peligro. En la región, los líderes empresariales trazan estrategias, se reúnen con sus equipos y analizan el panorama, abriendo un abanico de oportunidades para enfrentar los desafíos que se

están presentando. No hay duda, los ajustes son necesarios.

Por eso, en esta edición consultamos con referentes de diversos sectores de la economía y la industria para que nos ofrecieran su mirada de la situación económica mundial, de la región, de su país y sus empresas, a fin de conocer cuáles son los elementos en los que están colocando el foco, y que les permitirán navegar durante el 2023 a buen ritmo. Diversificación, productividad, competitividad, resiliencia, innovación, transformación, parecen ser palabras clave dentro de cada estrategia de negocio durante este año.

La meta es continuar con las velas izadas para lograr el crecimiento económico, a pesar de tener el viento en contra.



VISIBILIDAD Y EXPOSICIÓN INTERNACIONAL PARA MAYOR COMPETITIVIDAD

FACTOR DE ÉXITO
La clave está en la diferenciación

COLOMBIA

Alfonso López
Gerente general de Oracle Caribe

La tecnología tiene un rol determinante en el desarrollo social de la región

Alfonso López
Gerente general de Oracle Caribe

El éxito comienza en el liderazgo. Alfonso López, gerente general de Oracle Caribe, comparte sus experiencias y consejos.

El liderazgo colombiano para el futuro. Algunos líderes de la región que están marcando la diferencia.

Transformar una tradición con la tecnología. Alfonso López, gerente general de Oracle Caribe, comparte sus experiencias y consejos.

El éxito comienza en el liderazgo. Alfonso López, gerente general de Oracle Caribe, comparte sus experiencias y consejos.

El liderazgo colombiano para el futuro. Algunos líderes de la región que están marcando la diferencia.

Transformar una tradición con la tecnología. Alfonso López, gerente general de Oracle Caribe, comparte sus experiencias y consejos.

FACTOR DE ÉXITO
La clave está en la diferenciación

COLOMBIA

Líderes que abren camino
Ismael Cala

Visión con valores. Ismael Cala, fundador de la plataforma de podcasting y televisión en vivo, comparte sus experiencias y consejos.

El futuro de la tecnología. Ismael Cala, fundador de la plataforma de podcasting y televisión en vivo, comparte sus experiencias y consejos.

El liderazgo de Ismael Cala. Ismael Cala, fundador de la plataforma de podcasting y televisión en vivo, comparte sus experiencias y consejos.

FACTOR DE ÉXITO
La clave está en la diferenciación

COLOMBIA

Reactivación económica en Colombia: conectividad, motor imprescindible

Carlos Zenteno
Presidente Claro Colombia

El futuro de la tecnología. Carlos Zenteno, presidente de Claro Colombia, comparte sus experiencias y consejos.

El liderazgo de Carlos Zenteno. Carlos Zenteno, presidente de Claro Colombia, comparte sus experiencias y consejos.

FACTOR DE ÉXITO
La clave está en la diferenciación

COLOMBIA

Hay mucho más que hacer aún. Queremos ayudar a países y a comunidades a transformarse

John Maxwell
Fundador de The John Maxwell Company, The John Maxwell Team y EQE

El futuro de la tecnología. John Maxwell, fundador de The John Maxwell Company, The John Maxwell Team y EQE, comparte sus experiencias y consejos.

El liderazgo de John Maxwell. John Maxwell, fundador de The John Maxwell Company, The John Maxwell Team y EQE, comparte sus experiencias y consejos.

FACTOR DE ÉXITO
La clave está en la diferenciación

COLOMBIA

"LIDERAZGO FEMENINO, LIDERAZGO DE IMPACTO"

Flavia Santoro
Presidenta Procter & Gamble

El liderazgo se ejerce a través del ejemplo y el servicio

Mujeres
Factor de Éxito

El futuro de la tecnología. Flavia Santoro, presidenta de Procter & Gamble, comparte sus experiencias y consejos.

El liderazgo de Flavia Santoro. Flavia Santoro, presidenta de Procter & Gamble, comparte sus experiencias y consejos.

FACTOR DE ÉXITO
La clave está en la diferenciación

COLOMBIA

La transformación digital es un reto a nivel de estrategia

Cristian Murillo Villegas
Creador de la filosofía Lean Power Management

Transformación digital, el gran desafío para el liderazgo responsable

El futuro de la tecnología. Cristian Murillo Villegas, creador de la filosofía Lean Power Management, comparte sus experiencias y consejos.

El liderazgo de Cristian Murillo Villegas. Cristian Murillo Villegas, creador de la filosofía Lean Power Management, comparte sus experiencias y consejos.

FACTOR DE ÉXITO
La clave está en la diferenciación

COLOMBIA

BANCO DE INNOVACIÓN con la mirada puesta en el futuro

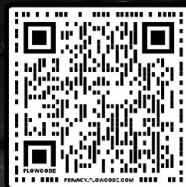
José Luis Reyes
Presidente BIC Community Group

Panorama económico de cara al 2022

El futuro de la tecnología. José Luis Reyes, presidente de BIC Community Group, comparte sus experiencias y consejos.

El liderazgo de José Luis Reyes. José Luis Reyes, presidente de BIC Community Group, comparte sus experiencias y consejos.

APUNTA Y ACCEDE
A TODAS NUESTRAS
EDICIONES



[contenido]



La búsqueda de talento calificado es una dificultad para las empresas en Colombia

pág. **12** | **Germán Valencia**
Gerente general Soluciones Inmediatas S.A.



interview

Colombia atraviesa un fuerte proceso de digitalización con oportunidades para instituciones financieras, empresas y comercios

pág. **20** | **Julián Buitrago Díaz**
Country Manager para Fiserv Colombia



interview

Reducir la inflación y el déficit fiscal deben ser prioridad en la economía colombiana

pág. **24** | **Mauricio Sanmiguel**
CFO de Pro Corp DRI



interview

Aporta su profesionalismo en aras de mejorar la situación de las personas

pág. **37** | **Nicola Momentè**
Regional director LATAM de Humanity & Inclusion



encolombiaconéxito

Nuestra vida debería de ser nuestra empresa más importante

pág. **47** | **María Begue**
Experta en contenido sobre desarrollo personal y liderazgo

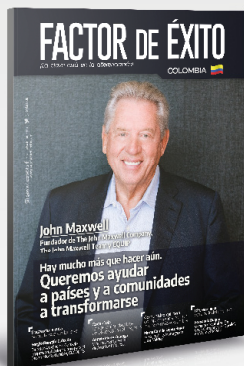


OpenBusiness

pág. **56** | XIV Encuentro Empresarial Iberoamericano
Iberoamérica necesita de sus empresarios

directorio

▶ Revista Factor de Éxito Colombia Número 8, Año 2



CEO y Directora Editorial:
Isabel Mariella Figueroa de Rolo
i.figueroaderolo@revistafactordeexito.com

Dirección Administración y Finanzas:
Isabel Cristina Rolo Figueroa

Comité Ejecutivo:
Héctor Rolo - Isabel Figueroa de Rolo
Andrés García - Isabel Cristina Rolo Figueroa
Arianna Rolo Figueroa

Director de Arte:
Héctor Rolo Pinto

Directora de Mercadeo y Ventas:
Arianna Rolo

Directora de Comunicaciones Internacionales:
Jacqueline León

Directora de Comunicaciones:
Siddhartha Mata

Coordinadora de Comunicaciones:
Eidrix Polanco

Periodistas:
Isamar Febres
Magnolia Sánchez
Baudy Dávila

Asesor comercial:
Rosely Matos

Secretaria Administrativa:
Eimy Pimentel

Contenidos web:
Roberto Rolo

Content Manager:
Gabriela Alfonso

Diseño y Diagramación:
Luis Gota

Webmaster:
Juan Rebolledo

Portada:
Germán Valencia
Gerente general Soluciones Inmediatas S.A.

Articulistas:
Álvaro "Cuco" de Venegas
José Augusto De León
Carmelina Peguero
Paulina Farías
Iván Calvo
Lesslie de Dadovich
Marcelo Muñoz
Javier Giménez Divieso

Revista Factor de Éxito Colombia
info@colombia.revistafactordeexito.com

Instagram: @RevistaFactordeExito

Twitter: @RevistaFDE

Facebook: Revista Factor de Éxito
www.revistafactordeexito.com

Sede Principal:
Factor de Éxito Rolga Group SRL
RNC 1-3135817-9
Dirección: Av. Lope de Vega #29, Novo Centro. Nivel 3.
Local C-6.
Ensanche Naco. Santo Domingo.
Teléfonos: +1 829.340.5724 – 809.542.2479
info@revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito República Dominicana
info@revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Atlanta
info@atlanta.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Chile:
info@chile.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Ecuador
info@ecuador.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito México
info@mexico.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Miami
info@miami.revistafactordeexito.com

Revista Factor de Éxito Panamá
info@panama.revistafactordeexito.com

Expansión empresarial

Casaideas, la empresa chilena especializada en productos de diseño y decoración para el hogar, proyecta que puede operar en Colombia unas 30 tiendas, de las cuales 13 están abiertas, destacando la más reciente apertura en el centro comercial Titán Plaza en Bogotá.

“Casaideas sigue creyendo en el país, en una Colombia que es trabajadora y luchadora, y cree que la marca es para todos, en donde pueden disfrutar de la experiencia de embellecer el espacio más importante de la vida”, aseguró Mauricio Russo, CEO y cofundador de la firma.

Hoy Casaideas tiene operaciones en Chile, Bolivia, Perú y Colombia, sumando un total de 78 tiendas y más de 1.500 empleados.

La apertura de la nueva tienda de Casaideas en Bogotá trae consigo una apuesta importante en el tema de sostenibilidad, ya que la marca dio a conocer tres verticales en esta materia: Casaideas Transparente, Casaideas Contigo y Casaideas Consciente.

“Tenemos un compromiso con el cuidado del medioambiente, buscamos minimizar el impacto de nuestra operación y de nuestra cadena de valor. Promovemos el consumo responsable, educamos a través de nuestros productos sobre las formas de minimizar nuestro impacto ambiental y favorecer el



respeto a la naturaleza y el medio ambiente a través de nuestras certificaciones incluidas en los empaques”, expresó Russo.

Casaideas ya suma en sostenibilidad la venta de 6.000 unidades de productos con certificaciones sostenibles por US\$71,9 millones, equivalentes al 44 % del total registrado por Chile, Perú y Colombia.

Fintech

Colombia ocupa el lugar número 12 entre los países con mayor número de 'fintech' activas del mundo, de acuerdo con la clasificación que hizo la plataforma española Finnovating, que conecta a ese nuevo sector con el mundo corporativo y los inversionistas.

A su vez, Colombia, con 642 'fintech', se colocó en tercer lugar en Latinoamérica, después de Brasil (869) México (844).

De acuerdo con el estudio que presentó Rodrigo García de la Cruz, fundador y presidente de Finnovating, Estados Unidos se destaca como el país con más número de 'fintech' (5.730), más que el doble de Reino Unido (2.439), seguido por la India (1.512) y Canadá (1.376).

Por su parte, en otro aparte del estudio, Colombia figura en la posición 13 en cuanto al número de 'fintech' locales (404), es decir las que son creadas y tienen sede en el país.

Para Rodrigo García, el mundo 'fintech' se le ve a menudo “como una competencia al sistema financiero tradicional, pero es más colaborativo de



lo que parece”. “Las corporaciones quieren y buscan colaborar con las 'fintech' y estas son colaborativas. Lo que pasa es que se conocen mucho las que son competencia pues llegan al cliente final, pero realmente dos de cada tres son colaborativas y generan negocios que son integrables para bancos o corporaciones en su día a día”.

El negocio odontológico también es de influencers

El Dr. Camilo Barrios es un dentista estético líder en Colombia. Pero además es un destacado influencer de su trabajo y estilo de vida, en su cuenta de Instagram tiene más de 500 mil seguidores de diversos países. Con más de 10 años de experiencia y cientos de clientes satisfechos, incluidos varias personalidades del país suramericano.

Estudió odontología en la Universidad Nacional de Colombia en Bogotá, y se especializó en odontología protésica en la Universidad Santo Tomás - Bucaramanga. Como especialista integral en estética facial también es diplomado en esta especialidad por la Universidad de Cartagena.

Este odontólogo ofrece a sus pacientes consultas profesionales y atención integral en áreas como la rehabilitación oral, así como la estética dental y facial. A sus pacientes extranjeros le brinda todos los servicios en inglés, así como en español para establecer el mejor vínculo comunicacional con cada uno de ellos.

Su filosofía de trabajo se centra en esta frase: "Combino la ciencia médica, el arte y la pasión para crear las sonrisas más bellas y saludables".

Más información por: <https://drcamilobarrios.com/>



Experiencia caribeña

El Mar Caribe cuenta con muchos paraísos para brindar unas vacaciones playeras de ensueño. A menos de 200 kilómetros al norte de Caracas, capital de Venezuela, se encuentra enclavado el archipiélago de Los Roques. En este paradisíaco destino está la Posada Galápagos desde 1995. Un lugar, donde la calidez humana de sus dueños es parte de una filosofía de trabajo y atención que busca brindar a sus huéspedes confort, lujo y buen servicio, complaciendo sus variedades de gustos. Así como satisfacer las necesidades de estos para superar sus expectativas, ofreciendo un producto de calidad y excelencia.



La isla del Gran Roque, cayo principal donde se encuentra el mayor número de establecimientos comerciales del archipiélago, es donde está la acogedora estancia 4 estrellas que cuenta con 17

habitaciones, 3 de ellas en formato de suite, restaurante, bar, discoteca, patio interior y una terraza abierta. Además, se ha convertido en la opción de descanso de celebridades venezolanas y extranjeras, es por ello que bien se ha ganado el nombre de: La Posada de las

Estrellas. Consolidando el compromiso, respeto, integridad, innovación y responsabilidad como sus pilares fundamentales para con sus con clientes, vecinos y el ambiente que rodea a esta mágica opción caribeña.

Descuentos de temporada

La aerolínea Avianca lanzó una oferta de vuelos con destinos nacionales a bajo costo para incentivar el turismo en Colombia. El programa denominado ‘Red Sale’ tendrá pasajes desde \$138.300 por trayecto para viajar a diferentes ciudades del país.

Adicional a ello, Avianca tendrá vuelos con precios especiales en destinos internacionales, en donde tiene cobertura en 20 países y los tiquetes tienen un costo aproximado de 81 dólares, incluidos los impuestos y tasas.

Estos tiquetes podrán ser utilizados para volar a partir de mayo de 2023, en donde la aerolínea Avianca funciona en más de 50 destinos, entre los cuales, los destinos más llamativos por los pasajeros son: Medellín, Bogotá, Armenia, Santa Marta, Cartagena, San Andrés, Cali y Pereira.

Por otro lado, a nivel internacional, los destinos más escogidos son: Panamá, Curazao, Quito, Aruba, Miami, Belo Horizonte, Boston y Manaos. Del mismo modo, el programa de ofertas ‘Red Sale’



tendrá varios canales habilitados para la compra de los tiquetes, como el sitio web oficial de Avianca, puntos de venta físicos y agencias de viaje aliadas con la aerolínea.

Innovación tecnológica

Open International, empresa líder de tecnología con presencia en 19 países, fue seleccionada en la convocatoria Fomento de la Innovación y Desarrollo Tecnológico en las Empresas -SENAINNOVA "Productividad para las empresas 2.0, organizada por el SENA y Colombia Productiva, del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

Para la convocatoria se postularon cerca de 630 proyectos, 359 fueron elegibles y 87 seleccionados; entre ellos, “Diseño, desarrollo e implementación de una sonda física de monitoreo de experiencia real de usuario final para Open Smartflex versión 8.” de Open, que recibirá una cofinanciación con el fin de mejorar su productividad, y así contribuir al crecimiento económico y social del país.

A través de la “Sonda Física de Open Smartflex”, Open podrá recrear la experiencia del usuario de forma automatizada. Este proyecto tecnológico permitirá realizar un diagnóstico para la detección temprana de fallas en diferentes servicios, identificar tendencias y obtener diferentes tipos de data.



Daniel Fierro, Cloud Operations Manager de Open International, y líder de este proyecto afirma: “Ser seleccionados en esta convocatoria es un reconocimiento a la tradición de innovación de Open. El hecho de estar presentes en el programa como SENAINnova – Productividad para las Empresas, en donde participaron tantos proyectos, ratifica nuestro compromiso por buscar nuevas ideas que contribuyan no sólo a la evolución de Open, sino también puedan servir como modelo para contribuir al crecimiento del sector”.

Vuelve la FILBO

El caballero repite tres veces y así lo ratifica México, que será el país invitado de honor de la Feria Internacional del Libro de Bogotá (Filbo), que abre sus puertas hasta el próximo 3 de mayo. Además de la hermandad narrativa que han tenido los dos países, este año la Filbo reflexionará sobre las “raíces”, como tema central.

Emiro Aristizábal, presidente ejecutivo de la Cámara Colombiana del Libro, gremio que organiza la feria con Corferias, explica que este lema busca rendirles tributo a los contenidos editoriales de las comunidades indígenas y afros, un grupo que cada año gana más protagonismo en esta fiesta de los libros. “Afortunadamente –anota– en el país se habla con mayor frecuencia y profundidad sobre estos temas tan fundamentales para nuestra cultura”.

“Pero además, México es una nación que mantiene vínculos fuertes con sus raíces ancestrales y queremos seguir su ejemplo. Y, además, de esas raíces vivas de nuestra ancestralidad”, explica Aristizábal. Agrega que este eje temático permitirá debatir sobre temas como el desarraigo y la migración, las raíces que compartimos con los demás países latinoamericanos y la sostenibilidad entendida desde el medioambiente, la paz y la inclusión.



Por su parte, Marco Barrera Bassols, coordinador de vinculación internacional del Fondo de Cultura Económica de México, explica que esta nueva presencia de su país en la Filbo busca “tender puentes para que ambos países y ambos pueblos puedan caminar en la búsqueda de la paz”. Y con esta idea, se destaca la hermandad literaria que tienen Colombia y México.

Claves de comercio

Existen varias claves fundamentales para seleccionar adecuadamente los International Commercial Terms, Incoterm. Entre ellos, se debe considerar la naturaleza de la mercancía, el tipo de transporte, el lugar de entrega, la forma de pago y las regulaciones fiscales y aduaneras. Una vez se aborden estos aspectos, puede aumentar la seguridad y la rentabilidad de las operaciones de comercio exterior.

A continuación las principales claves de los Incoterms:

1. Tipo de transporte: Al elegir un Incoterm, considere todos los modos de transporte involucrados en la cadena de suministro, incluidos el transporte marítimo, aéreo, ferroviario y terrestre.
2. Tipo de mercancía: Tenga en cuenta las características de la mercancía, como el valor, la fragilidad, el tamaño y el peso. Estos factores pueden influir en el seguro de transporte y la responsabilidad en caso de daños o pérdidas.
3. Lugar de entrega: Al determinar el lugar de entrega, considere no solo la ubicación geográfica sino también el nivel de control que desea mantener sobre la cadena logística. En algunos casos, es



preferible entregar la mercancía en un punto cercano al origen, mientras que en otros, es más conveniente entregar cerca del destino.

4. Forma de pago: La Carta de Crédito es una herramienta valiosa para garantizar el pago en operaciones internacionales, pero también existen otros instrumentos, como la transferencia bancaria, el giro bancario o la garantía bancaria.

5. Tributación y fiscalidad: Al elegir un Incoterm, evalúe las regulaciones fiscales y aduaneras del país de destino. Asegúrese de cumplir con las normativas locales y de considerar los impuestos, aranceles y costos relacionados con la importación y exportación de mercancías.

Germán Valencia

Gerente general Soluciones Inmediatas S.A.

La búsqueda de talento calificado es una dificultad para las empresas en Colombia

La rotación de personal es un desafío; sin embargo, muchas compañías han empoderado su área de RRHH, consciente de que sin personas capacitadas no hay actividad productiva.



Gestionar el talento humano en la era postpandemia se ha vuelto un reto, pues los paradigmas cambiaron y el mundo se plantea diferente.

Germán Valencia, gerente general de Soluciones Inmediatas S.A, empresa dedicada a brindar el servicio de suministro de personal, selección, capacitación y administración del talento humano en Colombia, comenta: “la mentalidad de las personas cambió radicalmente después de la pandemia, no solo las nuevas generaciones tienen una nueva visión sobre la vida en general y, particularmente, sobre el trabajo. Todas las organizaciones tenemos el gran desafío de atraer y retener el talento, haciendo que comencemos a cuestionar paradigmas, tales como: los mayores de 40 están muy viejos y no son amigables con las nuevas tecnologías, no hay nada más falso que esta premisa por cuanto somos quienes tenemos aún la juventud y la experiencia para poder soportar los cambios radicales que estamos sufriendo”.

A estos retos se suman desafíos que a nivel económico plantea el escenario internacional. en este sentido, agrega el economista que, como cabeza de Soluciones Inmediatas, su estrategia para transitar la situación es enfocarse en crear productos que “le generan valor a las

organizaciones, que les permitan atraer, retener y fortalecer su talento humano, pues los tiempos turbulentos por los cuales estamos empezando a navegar, requieren de capitanes y tripulantes no solo muy bien capacitados, sino también innovadores, pendientes de sacar lo mejor de sí mismos para hacer que los buques empresariales, se adapten, ajusten su rumbo y resistan el embate de la turbulencia por la cual estamos empezando a transitar”.

¿Qué oportunidades ve, a pesar de este panorama, para el crecimiento de la empresa que usted lidera?

Se están abriendo nuevas posibilidades en apoyar a las organizaciones en labores netamente operativas y monótonas, que deben ser reemplazadas por tecnología que hoy poseemos para simplificar procesos, ahorrar tiempo y dinero, dedicando al Talento en lo que verdaderamente es irremplazable, en la creación de valor para la organización y la sociedad. Estamos automatizando muchos procesos que permiten liberar tiempo a nuestros colaboradores para dedicarlo a la innovación y la creación de nuevas herramientas y estilos de liderazgos acorde con los tiempos actuales y que nos preparen para los siguientes años de un cambio aún más acelerado del que ya vivimos.



Siendo una empresa cuyo propósito es brindar el mejor servicio de suministro de personal y que es parte de la cadena de suministros de sus clientes, ¿cómo afectaría una posible recesión internacional, como se anuncia que podría ocurrir?

Infortunadamente nuestro país se encuentra entre los 10 países con mayor desempleo de la OCDE y las políticas internas están orientadas a aumentar el número de desempleados que en reducir el impacto global negativo.

Las proyecciones del Banco de la República, así como de los mismos estamentos gubernamentales, al igual que el de los gremios, son que el desempleo aumente dos a tres puntos porcentuales más para este año regresando a niveles más altos que en la pandemia.

Desde hace más de 4 años desde Soluciones Inmediatas y Poder Humano hemos diversificado nuestros clientes en todos los sectores de la economía, logrando así que el impacto negativo sea bajo, por cuanto logramos compensar el crecimiento de algunos sector con la caída de los más afectados por los choques de la economía global y las nuevas de regla de juego interno.

Todas las industrias y empresas a nivel mundial buscan soluciones sostenibles, ¿qué lugar ocupa la sostenibilidad en su estrategia de negocios? ¿Cómo ha integrado esta tendencia obligada a Soluciones Inmediatas?

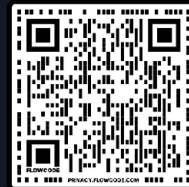
Nuestro propósito superior es la humanización del trabajo y el aporte a la sociedad, en ese orden de ideas, nuestra estrategia de sostenibilidad se ha centrado en aumentar la calidad de vida de nuestros colaboradores manteniendo el teletrabajo, disminuyendo así las emisiones de CO2 por desplazamientos innecesarios, la sustitución de procesos rutinarios y repetitivos por tecnología, capacitación en nuevas tecnologías, siendo muy cautelosos con nuestros clientes actuales y los nuevos haciendo procesos de SARLAFT y SAGRILAFT muy juiciosos para evitar el riesgo reputacional y el lavado de activos, actualizando permanentemente nuestra matriz de riesgos, nuestro plan de continuidad del negocio y tomando decisiones muy prudentes en cuanto inversiones y gastos, las tasas de interés y la incertidumbre nos obligan a ser aún más cautos de los que normalmente somos.

Mi empeño más importante es el fortalecimiento del equipo de trabajo, NINGUNA organización sobrevive si no es por su talento, por ello la estrategia



VISIBILIDAD Y EXPOSICIÓN INTERNACIONAL PARA MAYOR COMPETITIVIDAD

APUNTA Y ACCEDER A TODAS NUESTRAS EDICIONES





por excelencia que garantiza la sostenibilidad de cualquier negocio, es propender por el bienestar y el crecimiento de cada uno de los miembros de la organización.

¿Cuál considera usted que ha sido el gran reto empresarial a vencer en los últimos tiempos y cómo lo ha logrado usted en la empresa que gerencia?

La rotación de personal ha sido un desafío inmenso, a pesar de tener unos altos niveles de desempleo en el país, cada vez que se hacen convocatorias para poder suplir las necesidades de talento de nuestros clientes, así como las propias.

Estamos frente a dos fenómenos complejos de manejar, el primero es el asistencialismo que existe en el país, pues al ofrecerles un trabajo formal a las personas y las mismas se encuentran en el régimen subsidiado, prefieren desistir de la oferta, pues pierden no solo la atención en salud gratuita, sino los subsidios que se reciben desde el Gobierno nacional hasta los entes locales, desestimulando

así la incorporación al mercado formal. El segundo desafío es el cambio de mentalidad de las nuevas generaciones, pues prefieren ser Youtubers, influencers o ganar dinero a través de alguna plataforma que no les exige horarios, aportes a la seguridad social, el uso de elementos de protección o turnos rotativos. Otro gran desafío que hemos visto es que las mujeres y algunos hombres se están dedicando cada vez más al negocio de las webcam, en donde ganan una buena cantidad de dinero, con horarios flexibles y, por supuesto, sin las rigurosidades de un trabajo formal. Venimos de dos años de un mercado laboral muy dinámico, en donde la oferta laboral había crecido en la mayoría de los sectores y cargos, lo que sumado a al cambio generacional y de mentalidad de las personas, que ven a una empresa no como el lugar en donde se desarrollarán profesional y económicamente por unos años, sino como un lugar en donde se devenga un dinero y si algo no me gusta me voy porque consigo trabajo rápidamente, se va a terminar con la desaceleración y el incremento de los niveles de desempleo harán que las personas disminuyan su propensión a renunciar fácilmente.

Ahora dentro de nuestros cambios internos para atraer y retener talento hemos fortalecido los beneficios a nuestros trabajadores, preocupándonos primero porque los conozcan y segundo que los mismos sean pertinentes para la etapa de vida en la que se encuentra cada uno de nuestros colaboradores, pues no es lo mismo una persona que está iniciando su vida en pareja, a alguien que acaba de terminar su formación técnica o profesional o alguien que tiene hijos. Es esencial hacer que los planes de bienestar no sean estándar, sino que se adapten a las diferentes etapas y necesidades de cada uno de nuestros colaboradores.

Algunas empresas a nivel mundial reportan dificultades para encontrar personal calificado, ¿cree que este es el caso de Colombia? ¿Por qué? ¿Cómo afecta esto al país?

Por supuesto que nuestro país no es la excepción en la búsqueda y consecución de talento calificado, he tenido la oportunidad de acompañar a varias empresas en su decisión de establecerse en Colombia o en otro lugar y una de las variables críticas es precisamente que exista el talento con las habilidades y- capacitación necesaria para el normal funcionamiento de su negocio, y he visto como tristemente muchas veces no se establecen en nuestro país por adolecer del talento con esas capacidades y, aún más triste, cuando se requiere personal bilingüe y no se encuentre en la cantidad que tanto el mercado local como el internacional desearía para poder establecer operaciones en nuestro territorio.

¿Cómo Soluciones Inmediatas garantiza personal calificado a sus clientes? ¿Qué procesos de selección y capacitación aplican?

Hoy los procesos de selección no pueden ser de la misma manera como se realizaban antes de la pandemia, incluso debemos irnos al reclutamiento pues el mismo dependiendo del cargo se hace de manera tradicional que funciona bien para determinados cargos y lugares geográficos, pero ya tenemos nosotros implementados Bots de reclutamiento que permiten consultar en más de 17 portales de empleo, que permiten tener las hojas de vida filtradas con perfiles y competencias requeridas para cada candidato, generando comunicaciones multicanal para poder contactar al candidato, aplicación de pruebas virtuales, entrevistas virtuales o videollamadas, así como en muchas ocasiones entrevistas presenciales y estamos haciendo pruebas para hacer reclutamiento y selección con Inteligencia artificial.

En cuanto a la capacitación contamos con varias plataformas de e-learning que permiten capacitación On line; al igual, hemos hecho convenios con algunos de nuestros clientes más grandes para que, junto con ellos e instituciones tales como el SENA, varias Universidades, así como Cajas de Compensación, se creen programas de capacitación y prácticas para capacitar el talento y perfeccionar sus habilidades en estos centros que se han creado en varias ciudades.

Ha laborado en empresas nacionales y multinacionales de diferentes sectores, ¿considera que la felicidad en el trabajo es una inversión rentable y tiene un impacto positivo en los resultados financieros de la empresa?

Hoy, más que una inversión es una necesidad, es algo que las personas dan por sentado, definitivamente un mal ambiente laboral, una persona que no esté contenta con lo que hace difícilmente permanece mucho tiempo en una empresa. La rotación del talento en las organizaciones en nuestro país están sobre la escandalosa cifra del 45 %, valor que se incrementa de manera exponencial si no hay una política muy robusta desde recursos humanos y la alta dirección de poner foco en el bienestar y la felicidad de sus colaboradores, teniendo por supuesto un gran impacto sobre las utilidades, pues los costos ocultos, así como sobre la eficiencia de cada una de las áreas de la compañía.

Desde su experiencia, ¿cuáles diría que son los cambios organizacionales claves que se han impuesto en el ecosistema industrial y empresarial colombiano en los últimos años?

En nuestra Industria existen una brechas inmensas, existen unas pocas industrias que se han dado cuenta que RRHH es esencial para la estrategia corporativa y le dan no solo la importancia, sino los recursos necesarios para permitir que los cambios organizacionales impacten positivamente en la empresa y su salud financiera, mientras que otros aún siguen bajo el mismo esquema de los años 80 ´s y con recursos muy limitados; por respeto no los puedo mencionar, pero tengo ejemplos de empresas muy grandes que tienen solo una o dos personas en Recursos Humanos y estos se apoyan sobre sus proveedores para tratar de tener un impacto positivo, pero no se logra porque el supervisor aún sigue tratando con palabras soeces no se hacen las inversiones necesarias para hacer que los lugares de





trabajo sean agradables a la vista y cumplan con las regulaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El ambiente físico de una empresa, así como el laboral cambian por completo la percepción que las personas tienen sobre su trabajo.

Es más, en reuniones con estos clientes me preguntan cómo se puede hacer para disminuir la rotación y mejorar la marca empleadora y mi respuesta es: deja de pensar y actuar como se hacía antes de la caída del Muro de Berlín.

Ahora los empresarios, que también son numerosos, tienen esa conciencia, han empoderado a su área de RRHH e incluso los han llevado al nivel de Vicepresidencia o Gerencia de RRHH, y permiten que se sienten en los comités de Gerencia o Presidencia y que en sus mapas operativos se deje de ver a RRHH como un área de soporte para convertirse en el eje fundamental de la organización, porque sin personas no hay actividad productiva y hemos llegado al punto de ver más allá del trabajador, sino que debemos tener visión holística del ser humano con el cual hacemos equipo para lograr objetivos organizacionales, personales y familiares.

En un mundo rodeado de tecnología, comunicaciones y cambios, ¿cómo identificar oportunidades para la creación de nuevas líneas de negocio?

La tecnología llegó y seguirá avanzando para cada vez suplir aquellas actividades aburridas, repetitivas y enfermizas para liberar el tiempo de las personas y hacer aquello en lo que NO somos sustituibles y es en la creación. Muchos hablan que la IA incluso nos reemplazará, pero estamos aún a años luz de que la IA sea realmente autónoma y piense como lo hace un ser humano. A partir de esta premisa, la tecnología es la fuente de nuevas líneas de negocio, pues gracias a ella podemos analizar, interpretar, comprender y visualizar tendencias, así como identificar nichos u oportunidades que no se podrían realizar sin ella.

Una de las muchas explicaciones que existen sobre la razón por la cual George Lucas hizo Star Wars en desorden es porque en el momento de filmar la primera saga no existía la tecnología necesaria para poder crear lo que tenía en su mente (repito esta es una de las muchas explicaciones sobre el particular), así que aún no hemos terminado de desarrollar IA, no sabemos cuáles de los muchos metaversos será el que domine el mercado, así como en su momento la lucha entre Altavista, Yahoo y Google por los buscadores, terminó dominando Google, lo mismo sucede con los metaversos, aún estamos expectantes sobre su evolución sin mencionar las cripto monedas, así que aun en tecnología y cambios en nuestras preferencias de consumo y patrones está todo por escribirse en millones de líneas de código.

Dos retos del liderazgo: tecnología y habilidades de gestión



Muchos aspectos de nuestra vida cobraron un nuevo significado con el advenimiento de la crisis sanitaria, entre ellos el liderazgo. ¿Qué significa dentro de las organizaciones ser líder en tiempos de grandes cambios como el que vivimos? ¿Qué esperan los colaboradores de su líder de equipo, de área o de la empresa? ¿Qué cualidades deben tener?

Sin duda ese es un reto enorme que enfrentan las empresas a nivel región ahora que la pandemia está cediendo. Aunado a ello, está el avance que ha tenido la tecnología en años recientes, en especial los últimos tres en los que la contingencia sanitaria aceleró la digitalización, automatización, uso del big data y demás tecnologías de la información.

Bajo este contexto, los conocimientos y las habilidades técnicas/digitales son fundamentales hoy para los líderes. Adquirirlos y desarrollarlos les permitirá tener mejores bases para la toma de decisiones y llevar a sus organizaciones hacia el rumbo que requieren para mantenerse vigentes en un mundo globalizado, cambiante, incierto y muy competido.

Es cierto, serán muy demandadas esas habilidades, sin embargo no son las únicas. La situación actual demanda de los líderes ciertas cualidades que antes no considerábamos indispensables. Las habilidades blandas han cobrado gran relevancia dados los sucesos que han marcado el inicio de esta segunda década del siglo XXI.

Estas habilidades son aquellas destrezas sociales y emocionales que posee una persona y le son útiles para interactuar y relacionarse de manera efectiva con los demás a nivel personal y profesional. Si bien algunas personas nacen con ciertas capacidades,

pueden desarrollarse tomando en consideración que son transversales a las habilidades duras.

Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, manejo de conflictos, resolución práctica de problemas, administración del tiempo, empatía, tolerancia, manejo del estrés, resiliencia, flexibilidad y adaptación al cambio son solo algunas de las destrezas que en la actualidad son clave para los líderes, además de las capacidades técnicas.

Y es que las empresas reconocen desde hace algún tiempo que estas habilidades, además de facilitar la interacción con otras personas y generar un ambiente de trabajo más confortable, son esenciales para el entendimiento, la buena disposición, la proactividad y la cooperación en los equipos de trabajo. Como es de suponer todo ello contribuye a mejorar la efectividad y la productividad.

La inteligencia artificial, la automatización y otros avances tecnológicos son vistos por muchas personas como una amenaza, pues consideran que en un futuro no muy lejano los desplazará de sus puestos. Esta consideración no es descabellada, pero tampoco absoluta. El componente humano seguirá siendo necesario, solo que tendrá que adecuarse a las necesidades que vaya requiriendo el mercado laboral.

Así es que los líderes en las organizaciones actuales tienen un doble reto: adoptar las tecnologías lo más rápido posible y adquirir o desarrollar sus capacidades de gestión de talento. No pueden permitir, en ninguno de los dos casos que se abra una brecha que pueda significar quedarse atrás.



Julián Buitrago Díaz
Country Manager para Fiserv Colombia

Colombia atraviesa un fuerte proceso de digitalización con oportunidades para instituciones financieras, empresas y comercios

Para nosotros como empresa tecnológica, que ayuda a mover el dinero a través de soluciones para bancos, la digitalización es parte de nuestro ADN. Esto incluye adaptar nuestra cultura laboral al implementar herramientas digitales que nos permitan seguir brindando a nuestros clientes soluciones innovadoras y de excelencia.



La adopción de la transformación digital es algo imparables y que claramente todas las industrias, desde las Big Techs hasta las Startups, deben aprovechar y usar para su crecimiento. Según HubSpot se espera que el mercado de la transformación digital crezca a 3.294 mil millones de dólares para 2025, pues actualmente el 66 % de las organizaciones tienen una estrategia de transformación digital o están trabajando en una.

Julián Buitrago Díaz, Country Manager para Fiserv Colombia, considera que este país suramericano está atravesando un fuerte proceso de digitalización en el que Fiserv ve la oportunidad de ser el aliado que instituciones financieras, empresas y comercios necesitan para aprovechar este momento de transformación. “Tenemos la fortuna de ser un aliado estratégico para la adopción de procesos digitales que le faciliten la vida a las empresas y oferentes, como al usuario final, el demandante. Esta es una oportunidad para que cada vez más personas adquieran productos financieros de forma más rápida, personalizada y segura”.

Licenciado en Finanzas y Comercio Internacional por la Universidad del Rosario. Buitrago tiene más de 17 años de experiencia en instituciones financieras. Inició como analista financiero en Banco de Crédito en 2005 hasta ascender a Senior Manager y cumplir cuatro años en la organización. También fungió como Relationship Manager en Helm Bank. En noviembre del 2017 se unió a Fiserv como Country Manager para Colombia. Es una persona analítica, proactiva, orientada a los resultados; destacado por sus ideas innovadoras y un alto compromiso

¿De qué manera se podría compaginar la transformación digital con la transformación de la cultura y el desarrollo de los equipos?

¿Cómo ha sido esa experiencia dentro de Fiserv Colombia?

Por la pandemia, todas las empresas enfrentamos un reto que nunca habíamos tenido, por lo que el poder de resiliencia, adaptabilidad, la cultura organizacional y trabajar de la mano con las tecnologías, fue lo que nos ayudó a mantener el bienestar integral de nuestros colaboradores.

En Fiserv, este año recibimos el reconocimiento como una de las Fortune® "World's Most Admired Companies™". Esta prestigiosa clasificación anual identifica a las organizaciones con la reputación corporativa más sólida dentro de su industria y a través de todos los sectores industriales. Dentro de las categorías que se evalúan, fuimos reconocidos por nuestro liderazgo en la Gestión de Personas (Asociados Colombia: 67, Mujeres: 27, Hombres: 50) y Responsabilidad Social Corporativa.

La dedicación de nuestros más de 40.000 asociados en todo el mundo – incluyendo Colombia – es la base sobre la que se construye nuestra reputación, y nada habla mejor del éxito de sus esfuerzos que el reconocimiento entre las Fortune World's Most Admired Companies.

Para nosotros como empresa tecnológica, que ayuda a mover el dinero a través de soluciones para bancos, instituciones financieras y comercio, la digitalización es parte de nuestro ADN. Esto incluye adaptar nuestra cultura laboral al implementar herramientas digitales que nos permitan seguir brindando a nuestros clientes soluciones innovadoras y de excelencia

En 2022 también logramos la certificación de “Great Place to Work®” en Colombia. Este programa es el único que reconoce la cultura organizacional

fiserv.



en más de 60 países y mide el clima laboral interno y los niveles de confianza entre los empleados de una compañía, quienes participan de forma anónima y voluntaria. La encuesta, realizada a fines del 2021, contó con la participación del 90% del total de la nómina de empleados en el país, quienes evaluaron a la empresa bajo cinco áreas de enfoque: credibilidad, respeto, ecuanimidad, orgullo y compañerismo.

Desde su perspectiva como una empresa de tecnología financiera para la creación de productos financieros digitales. ¿Cómo se proyectan las tendencias de innovación financiera? ¿Cómo hacer estas tecnologías más atractivas para buscar el posicionamiento desde un ángulo sencillo y sin caer en procesos técnicos complejos?

Uno de los grandes retos es mantenernos a la vanguardia e innovar constantemente para seguir contribuyendo a la digitalización de los bancos, los negocios y tiendas en línea en Colombia, contribuyendo al movimiento del dinero de manera segura y eficiente. En Colombia, hemos contribuido a la transformación del ecosistema fintech a través de nuestras soluciones, tecnología y alianzas con asociaciones como Colombia Fintech.

A través de los negocios y alianzas estratégicas con diferentes entidades financieras en Colombia,

Fiserv creció cerca del 51% en entidades financieras en 2022, un 108% en transacciones de comercios y más de 25% en transacciones de emisión de tarjetas durante 2022.

Pero claramente, en cuanto a proyección de tendencias lo que nos ayuda a nosotros es estar en constante movimiento con los jugadores clave de la industria. Buscamos acelerar la migración a medios de pago electrónicos, banca móvil y aplicaciones digitales para que las transacciones con tarjetas de débito y crédito sean más sencillas. Y estamos convencidos que la tecnología financiera es un pilar para impulsar la innovación de la banca en el país. Y en general, nuestras soluciones lo que buscan es precisamente transformar procesos complejos en algo más sencillo, asequible y eficiente para nuestros clientes.

Ustedes ofrecen tecnología financiera que ayuda a las instituciones bancarias y Fintech a incorporar las mejores prácticas en seguridad, control, procesos, manejo de información y data, operaciones y automatización. ¿Cómo lograr la confianza de potenciales clientes, consumidores y todo aquel que quiera digitalizar sus procesos y cotidianidad?

Sin lugar a duda los datos e información, son los principales activos de una compañía. Es por esta

razón, que en Fiserv nos preocupamos por el uso, la custodia y correcta transferencia de información a nuestros clientes, manteniendo siempre el cuidado de la privacidad de cada usuario. Entendemos que estas fuentes de información, conlleva una gran responsabilidad, y por ello, contamos con políticas y equipos robustos de cumplimiento, ciberseguridad y tecnología, que garantizan un correcto uso.

En un mundo de cambios avasallantes no todos están preparados para una economía completamente digital. ¿Cómo sería el aporte desde los propósitos de Fiserv para ayudar en la reinención, nuevas reglas de juego y modelos de consumo, para que este cambio sea menos traumático para algunos?

Así como en otros mercados latinoamericanos, Colombia está atravesando un fuerte proceso de digitalización en el que Fiserv ve la oportunidad de ser el aliado que las instituciones financieras, empresas y los comercios necesitan para aprovechar este momento de transformación.

Nosotros deseamos servir como una base de crecimiento para fintechs, neobancos, retailers e instituciones financieras en general en su proceso de digitalización para alcanzar sus objetivos comerciales y satisfacer las necesidades del usuario final cuyas demandas son cada vez más altas y sofisticadas. Por esto, trabajamos día a día para que bancos, entidades financieras, empresas y comercios puedan ofrecer diversos medios de pago que mejoren la experiencia de compra y respondan a las demandas actuales.

Además, buscamos acelerar la migración a medios de pago electrónicos, banca móvil y apps digitales para que las transacciones con tarjetas de débito y crédito sean más sencillas. Y estamos convencidos que la tecnología financiera es un pilar para impulsar la innovación de la banca en el país.

¿Cuáles son sus expectativas con respecto a la transformación digital y sus efectos en el próximo lustro? ¿Habrán espacios para una convivencia híbrida entre el capital humano y factores como la inteligencia artificial?

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), se espera que, hasta más de la mitad de todos los trabajos en el mundo, se vean significativamente afectados por la automatización y la transformación digital. Actualmente cualquier ser humano en su día a día maneja alguna herramienta tecnológica en su vida que le facilita procesos que antes eran más complejos.

Prueba de esto son todos los avances en inteligencia artificial que ya hasta un niño puede utilizar, y sin ir muy lejos, podemos ver el Chat GPT



que hoy en día es el aliado para las tareas del colegio de muchos alumnos.

Por eso es tan importante que el sector financiero y bancario esté preparado para saber responder y adaptar el elemento tecnológico en su día a día. Como la compañía global número uno en el sector aspiramos a revolucionar por completo el mercado en Colombia aprovechando políticas públicas que desincentivan el uso del efectivo e impulsan la opción de métodos de pago alternativos digitales y sin contacto.

El comercio electrónico es una tendencia de consumo que demanda medios de pago electrónicos. Además, la población está cada vez más habituada a los nuevos métodos de pago y demanda una mayor oferta de productos financieros, por esto de nuestro lado, las instituciones financieras pueden contar con Fiserv como ese aliado de negocio y especialista en tecnología financiera que les ayudará a alcanzar sus objetivos y simplificar sus procesos.

Mauricio Sanmiguel
CFO de Pro Corp DRI

Reducir la inflación y el déficit fiscal deben ser prioridad en la economía colombiana

Tener éxito en estos desafíos, sin deteriorar las expectativas y la recuperación económica, es el reto más importante que enfrenta el país.

Para Mauricio Sanmiguel, planeador estratégico con experiencia en gestión financiera, proyectos, fusiones, y adquisiciones e inversiones, el panorama económico de la región es “de pausada, pero clara recuperación”, a pesar de la alta incertidumbre.

Según el experto, los bancos centrales enfocan todos sus esfuerzos en controlar la inflación sin frenar la recuperación de la producción y el consumo. “Lo están logrando poco a poco. Aun el suministro no se estabiliza, las tensiones políticas entre los bloques que intervienen en la guerra de Ucrania, continúan; y los pueblos aun adoloridos por la pérdida de sus seres queridos, se enfrentan a desabastecimiento, empleo volátil y precios altos”.

“La tarea tomará tiempo. Personalmente no dudo del compromiso y la decisión de los gobiernos y los bancos centrales para realizarla con éxito lo más pronto posible. Y es que los bancos centrales disponen de un gran abanico de herramientas que no tuvieron en las crisis pasadas. Pueden otorgar beneficios parciales y temporales que estimulen el crecimiento económico por sectores, Implementar políticas fiscales y monetarias para aumentar el gasto del consumidor y la inversión empresarial. Además, la cooperación internacional y la estabilidad política también son importantes para crear un entorno favorable para la inversión y el crecimiento económico”.

En Colombia, ¿qué sectores considera que, a pesar de las condiciones adversas, experimentarán el mayor crecimiento económico en el 2023?

Según el FMI, se estima que la economía colombiana superó las expectativas en el 2022, y creció a una de las tasas más rápidas entre las economías emergentes (8%), gracias a efectivas políticas implantadas durante la pandemia, un poderoso despertar del consumo interno y altos flujos de inversión extranjera directa.

Para el 2023, la economía colombiana deberá poner en práctica políticas restrictivas para combatir la inflación y ajustar sus déficits de manera que garanticen un crecimiento robusto de largo plazo. El Gobierno actual por su parte, de izquierda, aún está puliendo varias de sus políticas para el cuatrienio. No solo tendrá que lidiar con un cuestionado proyecto político-económico, que ha mostrado interés en reducir la actividad en algunos sectores tradicionales, sino también con un escenario lleno de incertidumbre y desafíos en el panorama regional. El crecimiento esperado del 2023 estará alrededor del 1%.

Por sectores, los que más crecerán, aunque menos que en 2022, será uno tradicional como la agricultura y otros que traen impulso como la administración



pública, inmobiliario y el comercio. Los sectores intensivos en mano de obra sufrirán, pero confío que la manufactura, finanzas y el entretenimiento sigan siendo relevantes. La construcción, así como la minería y explotación de hidrocarburos tendrán crecimientos marginales.

En su experiencia como planeador estratégico, ¿cómo los empresarios, grandes, medianos y pequeños pueden transitar un año tan retador como el 2023?

Para este 2023 hay que tener medida, no obrar apresuradamente con las posiciones en las inversiones que se tienen de antes del 2020. Es cierto que los precios de los activos en los mercados de valores están bajos y ahora hay tasas atractivas de renta fija. Lo peor ya pasó, no creo que este sea el momento de realizar las pérdidas. Aunque se tome un tiempo, se recuperarán y crecerán a precios por encima de inicios de la pandemia más rápido que con renta fija.

Al igual que los gobiernos y los bancos centrales, en las organizaciones la senda de retomar el ahorro y la eficiencia en la inversión y la operación es la prioridad. Con los altos costos de los insumos en la mano de obra, habrá que ser innovadores en la inversión en tecnología, los canales de distribución y el mercadeo.

Debe hacerse un buen plan ágil y con revisiones frecuente. Evitar la parálisis por análisis. Debe tener objetivos y metas medibles de corto plazo en su presupuesto, que estén alineadas con las metas de mediano plazo. Ya no de largo plazo, un par de años hasta que la inflación, el abastecimiento y las políticas monetarias se estabilicen para dejar de pensar en la recuperación, y volver a buscar crecimientos sostenidos de largo.

El plan debe ser completo. Debe incluir todos los elementos claves del ecosistema de creación de valor en la organización. Deben cubrirse todas las consideraciones de las perspectivas de accionistas, cliente y producto, procesos y recursos financieros, humanos y técnicos.

Debe hacerse la agenda estratégica. Estructurarse financieramente las iniciativas y definirse los recursos que requerirán de manera integral y consolidada. Así mismo los retornos, el pay back y la financiación; así sea con recursos propios.

Debe definirse la ruta de implantación y sus mecanismos de retroalimentación deben ser efectivos, flexibles y oportunos. El éxito de la gestión de la estrategia tiene que ver más con la acción que con el análisis. En mi experiencia, he visto más casos de éxito con ideas sensatas impecablemente implantadas, que con ideas maravillosas que fueron realizadas de manera aceptable. El equipo de implantación es fundamental. Su experiencia alineada, su compromiso, su disciplina y su pasión, hacen la diferencia.

Debe tenerse en cuenta que, aunque la estrategia se define en la alta dirección, es la organización misma la que la lleva a cabo exitosamente. Eso implica que las metas y objetivos estratégicos deben aterrizar y comunicarse en términos operativos, deben transmitirse de manera que todos en cualquier rol que desempeñan, entiendan, sepan como medir y se comprometan con la mejora de sus indicadores en sus respectivas funciones y procesos.

Alinear la compensación con el logro de las metas individuales de corto plazo, es también fundamental. Para ello, deberán implantar un modelo de indicadores para la evaluación de resultados, que sea objetivo y estructurado. Cualquiera debe entender y calcular la calificación de su evaluación de desempeño con los resultados periódicos de la organización.

¿Es el 2023 un buen año para las inversiones y el mercado de capitales?

En el 2023 hay oportunidades, pero será más difícil sacarles provecho en 2023, que en los años anteriores. Como comenté antes, no hay que apresurarse en el análisis y a cualquier decisión de inversión debe hacerse seguimiento riguroso para ajustar y disminuir riesgos costosos oportunamente. Hay mucha incertidumbre y volatilidad.

Durante los periodos de tasas de interés altas, la renta fija se hace más atractiva y es más segura. Pero pensando en un más largo plazo tal vez me inclino

por inversiones en ciertos sectores que seguramente seguirán siendo rentables como la energía, la logística o los alimentos. Inclusive con el despertar de los viajes y el turismo en algunos destinos en auge, La inversión inmobiliaria también me gusta. Eso sí, todos requerirán contar con vehículos de inversión seguros. Bien estructurados, con un gobierno claro y regulados.

¿Cuál es su consejo para los emprendedores que buscan tener éxito en el mercado actual?

Esa pregunta me hace recordar algunas enseñanzas de exitosas personalidades y mi padre que les quiero compartir:

- ▶ Cuando emprendan, imprímanle pasión a lo que hacen.
- ▶ Hagan lo que más les guste, disfrútenlo. No lo hagan por dinero, si son buenos en ello, este llegará.
- ▶ Trabajen duro, nada realmente valioso llega fácilmente.
- ▶ Enfóquense en una cosa a la vez. El cerebro humano es capaz de realizar múltiples tareas al mismo tiempo, pero no necesariamente de manera simultánea.
- ▶ La persistencia es la razón principal del éxito. Nunca desfallezcan ante las críticas, el rechazo, la presión o la envidia.
- ▶ Escuchen, observen, sean curiosos, hagan preguntas, resuelvan problemas y haga conexiones.
- ▶ Para ser exitosos, métanse de cabeza en algo y sean excepcionalmente buenos en ello.
- ▶ Deben presionarse a sí mismos; físicamente y mentalmente. No siempre es fácil, pero a veces se tiene la fortuna de contar con ayuda.
- ▶ Cuando piensen en un producto o servicio, háganlo pensando en servir a otros, en lo que necesitan.
- ▶ Por supuesto, tener un buen plan, una ruta de acción estructurada y una implantación rigurosa, disminuye riesgos y dolores de cabeza.



La meta del mundo está en alcanzar el desarrollo sostenible, ¿considera que las finanzas verdes están aportando a este objetivo en Colombia?

Aunque queda un largo camino por recorrer en la concientización y la responsabilidad medioambiental, entiendo que las finanzas verdes y la ecoeficiencia, contribuyen al desarrollo sostenible en Colombia, al fomentar la inversión en proyectos que benefician tanto a la economía como al medio ambiente.

El Gobierno colombiano ha establecido incentivos fiscales para la inversión en energías renovables y ha desarrollado un marco regulatorio para el financiamiento verde. Hace una década, trabajé en la creación de un fondo de capital privado para el desarrollo de proyectos en energías alternativas que me sorprendió gratamente no tanto por el interés de los gestores, sino por el apoyo decidido de los inversionistas en Europa por la reducción de la huella de carbono.

Estas iniciativas han contribuido a la financiación de proyectos ambientales como la generación eléctrica a partir de biomasas, o a filo de agua; la construcción de parques eólicos y solares, la gestión de residuos sólidos y la protección de ecosistemas clave.

¿Cómo cree que la transformación digital está cambiando el sector financiero colombiano?

La transformación digital está cambiando la vida de todos y está en constante evolución. Recuerdo el impacto cuando dejé de ir al banco a que me atendieran los cajeros para auto servirme en los cajeros automáticos.

El impacto de la transformación digital en el sistema financiero es evidente, amplio y profundo. Ha avanzado desde la habilitación de herramientas, a la modificación de procesos de administración y servicio a los clientes; hasta llegar a la modificación/reingeniería/creación de nuevos modelos de negocio financieros. Inclusive la cultura y los perfiles se están modificando, así como El liderazgo. Como escribe David Larkin sobre George Westerman -profesor en la MIT Sloan School of Management- en sus clases de maestría digital: “La primera ley de la innovación digital establece que la tecnología cambia rápidamente, pero las organizaciones cambian mucho mas despacio. En ese sentido, agregó, este ya dejó de ser un desafío técnico para convertirse en uno de liderazgo”



A portrait of Orlando Huertas, a middle-aged man with short dark hair, smiling. He is wearing a light grey checkered blazer over a white button-down shirt. He is wearing a watch on his left wrist. The background is a plain, light grey wall.

Orlando Huertas

Innovation Manager GHT Corp

La tecnología como el corazón de una transformación empresarial para garantizar el éxito a largo plazo

La Innovación, como uno de los ejes fundamentales y pilar de sostenibilidad, así como la integración de nuevas tecnologías juegan un rol fundamental en toda la cadena del negocio

En Colombia, diferentes sectores presentan crecimiento, como es el caso del minero-energético, con cifras por encima del 40 % en el 2022, algunos rubros como la minería de carbón continua con un comportamiento de crecimiento en el 2023.

“El agroindustrial mantiene comportamientos positivos por encima de dos cifras, claramente esperaría que el sector construcción conserve un buen ritmo dadas las condiciones de aceleración de obras parte de los planes de desarrollo de gobernaciones y alcaldías, expresa Orlando Huertas, Innovation Manager de GHT Corp.

Huertas, es ingeniero Eléctrico, M.B.A, Master en Logística y Dirección de Operaciones, con formación complementaria en finanzas y más de 17 años de experiencia laboral generando valor en organizaciones de los sectores agroindustrial, alimentos, minería, cemento, siderúrgico y construcción, garantizando el cumplimiento de estrategias y objetivos clave para la organización, como el aumento en la productividad, sostenimiento de los procesos productivos, optimización de costos, estructuración de áreas, administración de grandes presupuestos de inversiones y ampliación de capacidad productiva, enfocado a la maximización de la rentabilidad del negocio.

Actualmente, lidera el proceso de innovación para GHT Corp, una corporación constituida con el fin de liderar procesos estratégicos y prestar servicios de soporte a una red de sociedades dedicadas a la producción, la exportación y la comercialización de flores frescas. La corporación coordina y emprende las acciones necesarias en la labor de intermediación entre las productoras y las comercializadoras, con el propósito de maximizar sus niveles de eficiencia por medio de economías de escala y aprovechando sus fortalezas como compañías autónomas, a fin de asegurar su sostenibilidad con niveles de crecimiento y desarrollo rentables, y garantizar que la organización trascienda a las personas. Huertas, también participa como soporte en el despliegue estratégico de sostenibilidad de GHT Corp.

“En el sector que me desempeño presenta un crecimiento interesante por encima de dos cifras y se proyecta un 2023 con un ritmo positivo, a pesar de los comportamientos económicos de nuestros principales clientes”, comenta Huertas en entrevista para Factor de Éxito.

¿Qué tipo de acciones y estrategias desarrolla desde su puesto en GHT Corp en la labor de intermediación entre las productoras y las comercializadora de flores frescas?



La Innovación, como uno de los ejes fundamentales y pilar de sostenibilidad, juega un papel de vital importancia en toda la cadena del negocio, la integración de nuevas tecnologías unidas a una información veraz y oportuna ayuda a que un proceso production driven propenda por proyecciones más acertadas, producciones justo a tiempo y entrega de valor coherente con los compromisos. Como agente integrador de procesos y nuevas ideas, facilitador para convertir estas ideas en proyectos viables, soporte en el desarrollo de nuestra filosofía de autonomía coherente, del ecosistema de innovación y búsqueda permanente de eficiencias, el principal foco está puesto en ayudar a facilitar y mejorar el flujo de valor de la compañía que mantiene un contacto directo entre la producción y comercialización, estamos en un proceso de aprendizaje rápido, entiendo el mismo como el hacer pronto por medio de pilotos, equivocarnos de manera temprana, corregir y mejorar ágilmente; si hablamos de acciones precisas, el fortalecimiento del ecosistema de innovación, la estructuración del mismo, la adopción y adaptación de nuevas tecnologías, así como herramientas que faciliten las labores.

¿Considera que el colapso de dos bancos en los Estados Unidos, principal mercado de las flores, afectará a la cadena productiva de la que GHT Corp forma parte?

No se ha proyectado por el momento alguna variación importante en nuestra cadena, por lo menos para el primer semestre, tiempo en el cual como mencioné anteriormente se dan las dos fiestas más importantes, nuestros clientes no muestran alguna tendencia de contracción o disminución en las solicitudes, el segundo semestre tiene una posibilidad de salida de algunos consumidores frecuentes, sin embargo, al ser un producto de alto valor percibido, consideramos la posible llegada de otros consumidores con este perfil que estén en búsqueda de productos sustitutos, si bien, no se proyecta un crecimiento, se aprecia una tendencia estable en la demanda, lo cual nos insta a ser cautelosos sin perder el optimismo; no podemos por esta razón, afirmar que somos indiferentes o que no nos veamos afectados por el escenario inflacionario y el ruido recesivo, toda vez, el impacto por el aumento del costo laboral y fletes, conllevando a perseguir precios más altos de nuestros productos.

¿Cómo desde su posición puede apoyar a GHT Corp a transitar un año como el 2023, que se presenta desafiante?

Tres focos de interés en términos de pensar diferente: uno, las personas debemos trabajar en modelos de operación que faciliten el trabajo en pro no solo de mejorar la productividad, sino la retención del talento, que ayuden a la mitigación del impacto de labores repetitivas; el segundo foco tiene que ver con materiales y energía, cada vez más escasos y costosos, encontrar alternativas sostenibles que, a su vez, aporten en la estabilización de los procesos y se comprometan con los propósitos superiores; y un tercer enfoque tiene que ver con el manejo del clima, toda vez las dificultades que pasa el sector por el cambio climático; los tres puntos mencionados con un alto soporte tecnológico, cercanía a los procesos, interacción en un ecosistema robusto, y agilidad en la búsqueda de soluciones.

¿Qué oportunidades para incursionar en nuevos negocios están planteadas en la actualidad para GHT Corp?

Han existido integraciones verticales en el sistema, lo cual ha preparado al mismo en agilizar este tipo de procesos, por el momento, con el enfoque de la compañía más allá de incursionar en nuevos negocios, está en potencializar los negocios que hasta el momento ha integrado, uno por ejemplo, relacionado con el desarrollo de tecnología para el sector. Oportunidades diversas, máxime en un sector que está en desarrollo y crecimiento.

¿Cuáles son sus expectativas para GHT Corp y para el mercado en general en 2023? ¿Cómo cree que evolucionarán?

GHT continuará creciendo en 2023, la tendencia de consumo sigue siendo favorable para el sector, cabe aclarar que cerca del 60 % de las ventas de flores frescas se ejecuta en el primer semestre, especialmente en las fiestas de San Valentín y Madres, festividades que hasta el momento proyectan un comportamiento estable en 2023 a pesar de la condición inflacionaria y el ruido de recesión, sumado a la oportunidad para Colombia, en un escenario que dificulta la producción de flores en referentes como los Países Bajos; podría pensarse que el mercado empezara una estabilización en cifras similares a las de pre-pandemia finalizando el 2023, consolidándose hacia el 2024, explico en este punto, que en un efecto contrario al esperado, las ventas en pandemia tuvieron un crecimiento significativo, sin embargo, la condición comentada de países tradicionalmente productores, puede apoyar un crecimiento del sector en nuestro país.

Como experto en estrategias pertinentes al aumento de productividad y sostenibilidad organizacional, ¿Qué recomendaría a empresas pequeñas y medianas para enfrentar los efectos de la situación económica mundial?

Con la premisa de innovar desde lo social, y por ende desde nuestro principal actor social en los organismos productivos, en este caso nuestros colaboradores, mi recomendación es mantener el ritmo de formación, en la búsqueda de eficiencias, en facilitar las labores apoyados con tecnología, trabajar desde la coopección en pro de mejorar la competitividad sectorial, entendiendo que hacemos parte de un ecosistema y no podemos darnos el lujo de asilarnos, entender que hay cabida para todos y que la peor exclusión es la autoexclusión; soportarse en un liderazgo cercano, con capacidad de escuchar, de aprender a equivocarse, optimista, que piense fuera de la caja, que entienda de la importancia del despliegue metodológico, que comunique y permee en todos los niveles de la organización.

En su experiencia y desde su área, ¿Cómo cree que las empresas e industrias pueden prepararse para el futuro y garantizar su éxito a largo plazo en un mundo como el de hoy?

Seré insistente en lo que concierne a la mejor preparación de nuestros colaboradores, y este desarrollo de competencias alineado con las tendencias tecnológicas que permitan esa armonía entre lo económico, social y ambiental, que apoyen la agilidad en encontrar soluciones de eficiencias empresariales, claramente conducidas por líderes que promuevan esa cultura de apertura, de opinión y poder equivocarse. La tecnología como el corazón de una transformación empresarial necesaria para

garantizar el éxito en el largo plazo, diferentes prácticas asociadas a la estrategia de sostenibilidad, sumadas a la automatización de procesos en todo ámbito (Gestión Humana, Contabilidad, Producción, Mantenimiento, Financiero, Suministros, Logístico, Comercial, etc), en una connotación de mejor uso de la información y los datos.

No podemos apartarnos de las dificultades que presentan diferentes sectores para atraer y retener fuerza laboral, el incremento en costos y escasez de materias primas, el cambio climático y generacional, aspectos que conducen en primer lugar a la búsqueda de la excelencia operacional, para luego apoyar procesos disruptivos, cerrando de nuevo, a través de colaboradores mejor preparados, y quiero en este punto resaltar la necesidad de desarrollar ecosistemas que soporten los procesos antes mencionados, “juntos somos más”.



Mario Lubetkin
Director Regional, FAO

Abordar los sistemas agroalimentarios de forma integral es una prioridad para la seguridad alimentaria en la región

Para el director Regional de la FAO, el rol de la empresa privada es clave en la conexión de los mercados, llevando los alimentos desde donde son producidos a un costo menor hacia donde son escasos, estabilizando la oferta y, por ende, los precios de los mismos.

La seguridad alimentaria a nivel de individuo, hogar, nación y global, se consigue cuando todas las personas, en todo momento, tienen acceso físico y económico a suficiente alimento, seguro y nutritivo, para satisfacer sus necesidades alimenticias y sus preferencias, con el objeto de llevar una vida activa y sana. Esta situación varía en todo el mundo y puede ser afectada por una variedad de factores, como la pobreza, los conflictos armados, los desastres naturales, la inestabilidad política, la falta de acceso a agua limpia y saneamiento, el cambio climático, entre otros. Es un problema importante en muchas regiones del mundo, especialmente en países en desarrollo.

“Desde el 2014, el hambre y la inseguridad alimentaria han aumentado en el mundo llegando a 828 millones de personas en 2021. Entre 2015 y 2021, el hambre aumentó más en América Latina y el Caribe que en el resto del mundo, particularmente entre 2019 y 2021, años en los que se acercó al promedio mundial. Entre el 2019 y el 2021, el número de personas que sufren hambre en la región aumentó de 43,3 millones a 56,5 millones, un incremento del 30 %”, señala Mario Lubetkin, director Regional de la FAO, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.

En 2021, 56,5 millones de personas sufrieron hambre en la región, situación que también fue afectada por el impacto de la pandemia causada por la COVID-19 y el 40,6 % de la población regional experimentó inseguridad alimentaria moderada o grave, en comparación a un 29,3 % de la población a nivel mundial. La inseguridad alimentaria severa también es más frecuente en la región (14,2 %) que en el mundo (11,7 %).

Conversamos con Lubetkin para ahondar más en este panorama y conocer al día de hoy cómo está región en términos de seguridad alimentaria y cuáles serían las perspectivas de cara a los próximos años.

¿Cómo evaluaría la situación de la región en términos de seguridad alimentaria?

La región enfrenta la doble carga de la malnutrición, el 7,5% de los niños menores de 5 años presentaron sobrepeso en 2020, lo que representa 2 puntos porcentuales por encima del promedio mundial (5,7 %); alejándose de la meta del Objetivo de Desarrollo 2 de mantener el sobrepeso en niños menores de 5 años por debajo del 3 % para el 2030. La obesidad en adultos presentó un aumento significativo en toda la región entre 2000 y 2016, afectando a casi una cuarta parte de la población (24,2 %), muy por encima del promedio mundial del 13,1 %.

Estas tendencias en la inseguridad alimentaria podrían explicarse por el hecho de que los países de la región, en promedio, tienen el nivel más alto de desigualdad de ingresos (45.9 %) en comparación con las demás regiones. La CEPAL ha proyectado que la cifra de pobreza alcance a 201 millones de personas y la pobreza extrema a 82 millones a finales del 2022. Esto significa un retroceso de 10 a 12 años en los esfuerzos por reducir la pobreza y el hambre en la región.

¿Cómo considera que deben transformarse los sistemas agroalimentarios en Latinoamérica y el Caribe? ¿Cuáles son los grandes desafíos a vencer?

La transformación de los sistemas agroalimentarios en Latinoamérica y el Caribe es un proceso complejo que implica cambios en múltiples dimensiones, incluyendo la productividad agrícola, la diversificación de cultivos, la sostenibilidad ambiental, la inclusión social y la equidad de género. Estos cambios son necesarios para abordar los desafíos actuales y futuros de la región, como la seguridad alimentaria, la pobreza rural, la migración y el cambio climático.

Desde FAO a través de nuestro marco estratégico buscamos respaldar la agenda 2030, mediante la transformación de los sistemas agroalimentarios, para que estos sean MÁS eficientes, inclusivos, resilientes y sostenibles, para conseguir estas cuatro mejoras:

1. Mejor producción
2. Mejor nutrición
3. Mejor medio ambiente
4. Mejor vida, sin dejar a nadie atrás.

Las cuatro mejoras constituyen un principio organizador sobre cómo la FAO pretende contribuir en forma directa al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 1 (fin de la pobreza), el ODS 2 (hambre cero) y el ODS 10 (reducción de las desigualdades) y para



respaldar el cumplimiento de la Agenda 2030 en general.

Las mejoras reflejan las interconexiones entre las dimensiones económica, social y ambiental de los sistemas agroalimentarios. Por consiguiente, también fomentan un enfoque estratégico y orientado a los sistemas en todas las intervenciones de la FAO.

En ese sentido la transformación de los sistemas agroalimentarios debe ir orientada hacia los siguientes puntos:

Promover la agricultura sostenible y la agroecología.

Mejorar el acceso a los mercados y la comercialización.

Fomentar la participación de los jóvenes y las mujeres en la agricultura.

Fortalecer la resiliencia de los sistemas agroalimentarios frente a los impactos del cambio climático.

Es muy importante trabajar en colaboración con los gobiernos, el sector privado, los agricultores y otros actores clave para desarrollar soluciones integradas y sostenibles.

Recientemente, en la Cumbre de Jefes de Estados realizada en República Dominicana se aprobó una RUTA CRITICA PARA ALCANZAR UNA SEGURIDAD ALIMENTARIA INCLUYENTE Y SOSTENIBLE EN IBEROAMERICA, donde se propone, entre otras cosas, la necesidad de expandir el acceso de productores y productoras de agricultura familiar a los mercados. Además de apoyar las ventas directas de productores familiares a consumidores aprovechando las herramientas de digitalización que hoy tenemos para el comercio.

¿Considera que en la región, gobiernos, empresas y sociedad en general, están conscientes de su papel frente al cambio climático y sus consecuencias, especialmente en la seguridad alimentaria?

Sin duda hay una dinámica importante en este sentido. Ya existe una mayor conciencia a nivel mundial de la importancia de trabajar juntos para hacer frente al cambio climático y la seguridad alimentaria. Un ejemplo de esto es la reciente Cumbre Iberoamericana de Jefes y Jefas de Estado y de Gobierno.

Además, como ustedes saben, la evidencia científica pone de manifiesto la urgencia de acelerar la acción climática a nivel global y regional cuanto antes. Es por eso que desde FAO estamos desarrollando una maciza agenda para el sector de la agricultura, son al menos cuatro las líneas de actuación, a las cuales debemos dar mayor énfasis:

► Primero, la colaboración entre países de la región es clave, para que a alto nivel se oriente y apoye un desarrollo productivo adaptado a los efectos del cambio climático, resiliente y bajo en emisiones de gases de efecto invernadero. Con ese foco, en la COP25 se lanzó la Plataforma de Acción Climática en Agricultura de Latinoamérica y el Caribe, PLACA, que hoy está conformada por 13 países miembros 6 organizaciones asociadas y una Secretaría compuesta por la CEPAL y por la FAO.

► Segundo, la región tiene un gran potencial de producción de alimentos, pero nuestros sistemas agroalimentarios deben ser resilientes, ajustándose a los inminentes cambios que vienen y mitigando los efectos del cambio climático que ya se presentan. Para ello, las Contribuciones Determinadas a nivel Nacional (NDC) de los países, son un gran instrumento.

► En tercer lugar, es fundamental fortalecer la participación y posicionamiento de la región en los procesos internacionales de negociación. En este sentido, se destaca la Labor Conjunta de Koronivia sobre la Agricultura (KJWA), decisión que reconoce el potencial único de la agricultura para hacer frente al cambio climático y sus impactos.

Por último, debemos encontrar, desarrollar, y promover acciones que, aplicadas a gran escala, permitan la adaptación y mitigación del Cambio Climático. Para lograrlo, son muchas las acciones que se deben tomar, es un esfuerzo conjunto de múltiples actores. Un ejemplo de esto es el proyecto coliderado entre FAO y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) Stalin up Climate Ambition en Land Use and Agricultura through nationally determined contributivos and National Adaptation Plan (SCALA), el cual apoya a 12 países a

nivel mundial. Con este proyecto esperamos mejorar la capacidad para identificar y evaluar acciones innovadoras y transformadoras, fortalecer planes para integrar las prioridades relacionadas con el clima en los sectores de agricultura y uso de la tierra.

En la FAO estamos trabajando activamente en esto, con sentido de urgencia, y no nos detendremos en apoyar a los países de la región para avanzar en la transformación de los sistemas agroalimentarios

¿Cómo la empresa privada puede aportar en el alcance la seguridad alimentaria?

Para la FAO, abordar los sistemas agroalimentarios de forma integral es una prioridad. Es necesario conectar los mercados y llevar los alimentos desde donde pueden ser producidos a un costo menor hacia donde son escasos, estabilizando la oferta y por ende los precios de los mismos. En este punto el rol de las empresas privadas es clave.

Las empresas privadas de todos los tamaños deben aspirar a crear mercados verdaderamente inclusivos con modelos de negocio que respeten los derechos humanos, promuevan el trabajo decente y la igualdad de género, valoren la rendición de cuentas y respeten el medio ambiente.

Junto a nuestros Estados Miembros, estamos trabajando y generando evidencia y asistencia técnica directa basadas en una gran variedad de instrumentos analíticos - científicos, trabajo normativo, datos y medidas de análisis y de respuesta rápida en terreno para impulsar la producción y el comercio agroalimentario, medidas como:

► *Mantener abierto el comercio de alimentos y fertilizantes, reduciendo medidas de restricción a su comercio internacional y fortaleciendo el comercio intrarregional.*

► *Mejorar la transparencia del mercado y evitar la especulación a través del aprovechamiento y uso de herramientas y plataformas digitales para transparentar el acceso a la información.*

► *Apoyar a través de alianzas público - privadas al desarrollo de la agricultura familiar y pesca artesanal para mantener la producción de alimentos nutritivos e incrementar el desarrollo territorial.*

También para mejorar la producción y el comercio de alimentos, e impulsar la seguridad alimentaria en nuestra región algunas acciones que se puede coordinar con la empresa privada son:

► *La financiación a largo plazo de inversiones del sector público coordinadas con inversiones de empresas, bancos multilaterales de desarrollo y donantes, para aprovechar el potencial de crecimiento del sector agroalimentario y las oportunidades de negocio que este genera.*

► *Promover la inversión en infraestructura hídrica e iniciativas de producción de alimentos en la región centroamericana, reduciendo los efectos del cambio climático, generando fuentes de ingresos para la población y reduciendo significativamente la migración.*

► *Generar un amplio programa regional de infraestructura para la producción, almacenamiento y transporte de alimentos por vía terrestre, marítima, fluvial y multimodal, facilitando el comercio intrarregional y las exportaciones a mercados extrarregionales.*

► *Ampliar la escala de la asistencia agrícola, generando capacidades locales en terreno para garantizar la disponibilidad de alimentos de forma permanente, sostenible.*

América Latina y el Caribe es una importante fuente de producción de productos pesqueros y agrícolas, representando el 13 % de la producción mundial. La región es también el principal exportador neto de alimentos y productos agrícolas. No obstante, si las tendencias actuales continúan como hasta ahora, será imposible alcanzar los ODS para 2030, especialmente la erradicación de la pobreza y el hambre cero.

Nicola Momentè

Regional director LATAM de Humanity & Inclusion

**Aporta su profesionalismo
en aras de mejorar la
situación de las personas**

**Su experiencia profesional ha reforzado su labor y entusiasmo
por ayudar a mucha gente de diferentes continentes, idiomas
y culturas en situación vulnerable.**



Nicola Momentè es el director regional para Latinoamérica de Humanity & Inclusion, ONG en la que supervisa operaciones en cinco países y otros cuatro, donde trabaja a través de asistencias técnicas en Latinoamérica y el Caribe, todo con un presupuesto para este 2023 de USD 13 millones. Afirma que desde la adolescencia estuvo muy interesado en la justicia social y señala que siempre ha sentido que dar oportunidades a los demás es una responsabilidad de cada persona y por eso quiso dedicarse al activismo.

Nació en una familia de bajos recursos, “éramos humildes y estudié con becas, sin esta ayuda no lo hubiera logrado (...) Agradezco mucho las oportunidades que me dio el país en donde nací (Italia); por eso he decidido poner a disposición de los demás mis conocimientos, compartiendo herramientas y expertise para que este mundo sea un espacio en el que generemos un mayor impacto social”.

Nicola llegó a América Latina en 2006 y se estableció en Nicaragua, en el marco de una misión Centro América, en una época muy complicada en temas de nutrición y violencia. “Seguramente fue una experiencia que marcó mi voluntad de fortalecer mi experticia y profesionalismo en el sector humanitario, que se concretó con diferentes Master y misiones laborales en India, Bangladesh, Marruecos, Bolivia, Paraguay, Perú, Colombia, por periodos plurianuales; y otras experiencias más breves en Ecuador, Brasil, Panamá, Guatemala”.

Hoy, suma 17 años trabajando como director regional, coordinador regional, representante de país o director de Programa/Operaciones con ONGs Internacionales, en ocho países, dos programas regionales, en tres continentes diferentes, constantemente en relación con Gobiernos y el sector privado, ONGs y ONGNs, donantes bilaterales y multilaterales.

Además, cuenta con un Máster en Desarrollo Económico Empresarial e Innovación, Máster en Cooperación Internacional y Desarrollo, y es Licenciado en Ciencias Políticas Internacionales. Posee comprensión de las principales dinámicas humanitarias, de nexos y de desarrollo, en contextos complejos y multicapa, con especial atención a la localización. Está acostumbrado a trabajar en contextos con grupos armados y conflictos. Habilidades analíticas, de reflexión y de negociación aplicadas regularmente con diferentes partes interesadas; es desarrollador y gestor, acostumbrado a participar activamente en diferentes redes y laboratorios.

En los últimos años, Momentè ha profundizado la relevancia que este trabajo humanitario sea inclusivo y reconoce que Humanity & Inclusion —

HI— le ha ayudado, porque es una organización que apoya la acción humanitaria inclusiva y, además, lo hace con una gran responsabilidad con las comunidades y sus donantes.

De su experiencia en tres continentes, ¿Qué ha sido lo más retador y lo más gratificante?

Cuando eres una persona joven, que viene de un contexto y continente totalmente diferentes, lo más difícil posiblemente es deconstruirse y aprender a escuchar, entender que todo lo que has aprendido no necesariamente te va a servir. Llegas con la confianza de tu experticia académica y profesional, con los ideales que quieres transmitir y en realidad terminas aprendiendo más tú de lo que te comparten las personas. Llegar a la consciencia de que a través de la escucha se trabaja mejor ha sido un reto y una satisfacción.

Lo más gratificante en definitiva ha sido el compartir con las personas y saber que están contentas de trabajar con HI, sienten que crecen, sienten que mejoran, sienten que aprenden, sienten que aportan en las decisiones que tomo. Hace poco, como parte de nuestro trabajo de Desminado Civil Humanitario en Colombia, entregamos el municipio de Santander de Quilichao (Cauca) como libre de sospecha de artefactos explosivos; durante el evento varias personas se acercaron a mí y tuvieron la confianza de contarme su historia y cómo HI les ha apoyado en su proyecto de vida, eso da mucho sentido a mi trabajo diario, a mi rol y a mi persona. Es impresionante reconocer los aportes y la construcción de soluciones conjuntas a problemáticas sociales en contextos de vulneración de derechos y violencias.

Ha sido muy importante también el trabajo de sensibilización a la opinión pública, empresarios, empresarias sobre la relevancia de lo que hacemos, de abogar por la inclusión, el acceso a derechos, a oportunidades y que se convenzan a apoyarnos, a brindarnos financiaciones que nos permiten impactar en la calidad de cientos de miles de familias en América Latina. Cada uno de nosotros según su competencia puede aportar de manera diferente sea como profesional en esta área, o mediante donaciones, voluntariado corporativo, asistencia técnica e ideas. Personalmente creo mucho en la creación del valor compartido en empresas. Aprecio mucho esas empresas que han dado el salto desde la responsabilidad social hacia el sistema B y la creación de valor compartido.

Cada uno, desde su rol puede aportar a la mejora de la sociedad en la que vivimos y las empresas y empresarios que las lideran pueden jugar un rol clave en ello.

¿Podría relatarnos una situación de su carrera profesional que haya marcado su vida?

El año pasado conocí la historia de Milagros, una niña de 3 años que llegó desde Venezuela a Colombia en el 2020 con su madre. Ella nació prematura debido a complicaciones relacionadas con la hipertensión de su mamá, y la bebé no fue colocada en una incubadora por falta de servicios médicos adecuados; Milagros contrajo una enfermedad y las articulaciones de sus piernas se vieron afectadas por la artrosis. Sus rodillas y pies ahora están doblados hacia adentro y la niña no puede usar sus piernas. Se mueve gateando y usando sus manos para movilizarse.

Es una niña muy vivaz, inteligente y curiosa por el mundo que la rodea, entabla conversación con todos, siempre está activa. Para que Milagros tenga el mejor apoyo médico posible, HI la remitió a especialistas en ortopedia y pediatría, también le dimos una silla de ruedas adaptada para facilitar sus movimientos y su integración escolar.

Milagros marcó mi vida porque yo soy papá de tres, y estoy seguro de que cada padre quiere que sus hijos e hijas puedan crecer en un ambiente feliz, digno, seguro, con oportunidades de educación, de desarrollo pleno y libre de violencias. Así debería ser con toda la niñez, su historia no solo llena el corazón, sino la mente y el cuerpo para seguir trabajando y continuar apoyando a cuanta niñez podamos.

En Latinoamérica y Colombia, donde ahora trabaja, ¿Cuál considera que es el gran desafío a vencer para tener sociedades más justas?

América es un continente maravilloso, por eso decidí vivir acá, es un lugar lleno de riquezas culturales y es un continente muy resiliente, la gente es muy fuerte, siempre se levanta después de una catástrofe y eso, a la vez, también la ubica en una posición de vulnerabilidad.

Afirma que, en América Latina hay buenas prácticas, políticas de inclusión y mecanismos de acceso a derechos que son un gran potencial para reducir las brechas de inequidad y no dejar a nadie atrás. “Así que, el gran reto para tener sociedades más justas es precisamente, contribuir a que estas personas tan resilientes salgan adelante sin mayores obstáculos a oportunidades. Cada persona que logre salir del círculo de la pobreza será un ciudadano que le aporte activamente a la sociedad y, por su puesto, al crecimiento económico y social de su región. Está en nuestras manos lograr este desafío”.

Las situaciones más complejas que vive la región, quizás sean el caso haitiano y venezolano, cada uno con su propia complejidad. ¿Qué acciones han desarrollado desde Humanity & Inclusion para estos países?

Nuestro trabajo se centra en salvar vidas de diferentes formas. Por ejemplo, desde el terremoto en



Haití del 2010 y el del 2022 Humanity & Inclusion ha sido un líder en la respuesta humanitaria inclusiva, generando plataformas logísticas y humanas que nos han permitido un mejor trabajo tanto en acceso a las personas más aisladas, como en calidad de nuestros proyectos.

En este mismo sentido, nuestra respuesta en los otros países de América Latina (Colombia, Venezuela, Perú, Ecuador, Cuba y Bolivia) apunta a la atención integral de niños, niñas, adolescentes, mujeres y personas con discapacidades, adultos mayores, dando acceso a oportunidades laborales a jóvenes, apoyando la rehabilitación física y emocional, apoyo psicosocial, protección contra las violencias basadas en género y algo que me gusta mucho destacar y es el desarrollo económico y la inclusión financiera de jóvenes. Esto lo hemos logrado trabajando en red

con las comunidades, los socios en cada país, los donantes, el sistema empresarial y financiero y los gobiernos, lo que le permite a las personas incluirse efectivamente a la sociedad y aportar con sus conocimientos al crecimiento de la sociedad.

Para finalizar, si tuviera la oportunidad de cambiar “una” sola cosa en el mundo, ¿qué cambiaría?

La indiferencia. Basta con salir a la calle y observar las miles de vidas que nos rodean día a día, reconocer que no vivimos en una burbuja, que existen desigualdades, guerras y pobreza; en ese instante nos podemos preguntar: ¿qué puedo hacer desde donde estoy para mejorar el mundo en el que vivimos? Nuestra invitación es de ponernos los lentes de la inclusión y no dejemos a nadie atrás.

Andrés Rebolledo Smitmans

Secretario ejecutivo Organización Latinoamericana de Energía, Olade

La integración energética es un tema principal en la región

Multiplicar la cooperación entre los países de América Latina y el Caribe en temas energéticos es parte de la agenda para alcanzar el crecimiento económico y la reducción de las desigualdades.

La Organización Latinoamericana de Energía (OLADE) es un organismo de cooperación, coordinación y asesoría técnica, de carácter público intergubernamental que busca fomentar la integración, la conservación, el racional aprovechamiento, la comercialización y la defensa de los recursos energéticos de la región.

Contribuir a la integración, el desarrollo sostenible y la seguridad energética de los países de la región es una tarea que Andrés Rebolledo, su secretario ejecutivo, nombrado a inicios de 2023, seguirá impulsando. “La agenda de nuestra región sigue



siendo la agenda del desarrollo: crecimiento económico y reducción de la desigualdad son nuestros imperativos. Economías más integradas, mercados más eficientes, mayor inversión y empleo son objetivos de todos los gobiernos de la región. El contexto actual internacional lleno de acechanzas presenta también oportunidades para América Latina y El Caribe”, expresó Rebolledo cuando asumió la Secretaría Ejecutiva de Olade para el periodo 2023-2025, cargo electo en la LII Reunión de Ministros de Energía de América Latina y el Caribe, realizada en diciembre de 2022, y en cumplimiento de lo establecido en el Convenio de Lima.

En su destacada trayectoria profesional de más de 30 años, Andrés Rebolledo Smitmans ejerció diversos cargos técnicos de liderazgo y responsabilidad política en ámbitos del sector energético, de las relaciones económicas internacionales y organismos multilaterales.

Economista de la Universidad de Chile, Rebolledo también se desempeñó como Ministro de Energía de Chile en el periodo 2016-2018 y como Presidente de la Empresa Nacional de Petróleo de Chile. Además, ejerció el cargo de Viceministro de Relaciones Económicas Internacionales de Chile, Embajador en Uruguay, Representante ante la ALADI y consultor en el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y otros organismos.

Durante su gestión como Ministro implementó una importante transformación del sector energético chileno con la incorporación masiva de energías renovables no convencionales que impulsaron una matriz energética más limpia y un sector más eficiente y competitivo. Esta transformación se realizó en el marco de un proceso de participación de todos los actores relevantes del sector, lo que además permitió desarrollar un marco regulatorio para promover la electromovilidad e introducir tecnologías y energéticos nuevos como el hidrógeno verde.

En el ámbito académico ha desarrollado labores de docencia en diversas Universidades de su país, especialmente en programas de postgrado y ejerció como Decano de la Facultad de Administración y Negocios de la Universidad SEK de Chile durante el periodo 2020-2022.

En entrevista con Factor de Éxito, Andrés Rebolledo conversó sobre las perspectivas del sector energético de la región para este año 2023.

¿Qué sectores cree que experimentarán el mayor crecimiento económico en la región durante el 2023? ¿Será el sector energético uno de ellos? ¿Por qué?

Las proyección de crecimiento económico para la región este año es alrededor de 2%. En este sentido, el sector energético seguirá creciendo a tasas similares, aunque probablemente con mayor dinamismo, dado los proyectos de importante cartera de inversión en desarrollo en el sector, especialmente en el sector de energías renovables e infraestructura eléctrica.

Sin embargo, ante el panorama económico mundial, este año se presenta retador, ¿Cuáles son las oportunidades que ve para la región en el 2023?

En el ámbito energético, los principales desafíos este año están relacionado con el impacto que aún está causando los desajustes mundiales del mercado energético, como consecuencia de la Guerra en Ucrania y el impacto que esto ha tenido en la seguridad de suministro energético en algunos países, así como los ajustes que han debido implementar la mayoría de los países de la región por el impacto inflacionario que ha tenido el alza de los combustibles.

Igualmente, retomar el impulso en la



transformación del sector energético con mayor presencia de energía renovables, seguirá siendo un desafío principal en la región.

¿Cómo ve las perspectivas de inversión en energías renovables y energías limpias para el 2023? ¿Maneja cifras al respecto?

Hay una corriente medianamente estable en el flujo de divisas hacia proyectos de energías renovables en esta última década. Obviamente, la pandemia produjo una fuerte caída, pero vemos que las inversiones se van recuperando a niveles pre-pandémicos. Este año seguramente continuará esa misma tendencia, tanto la inversión externa como propia de los países de la región continúen en la senda de profundización de las transiciones energéticas en las que se encuentran nuestros países.

En términos de acceso a la energía, ¿Cómo está la región? ¿Podría darnos cifras?

América Latina y el Caribe han avanzado mucho en las últimas décadas en este sentido, es así que a 2021, la tasa de electrificación alcanzaba un 97,56 %, aunque es un número destacable, aún cerca de 16 millones de latinoamericanos y caribeños no cuentan con acceso a servicios eléctricos. De ese número, la mayor cantidad se concentra en Haití, donde es mucho lo que debemos hacer en conjunto.

Usted ha dicho que “la agenda de nuestra región sigue siendo la agenda del desarrollo”, ¿qué aspectos resultan prioritarios dentro de esa agenda?

Los países tienen en su planificación, entre otras consideraciones, los Objetivos de Desarrollo Sostenibles impulsados por la ONU, que, como es bien sabido, el ODS 7 menciona el acceso universal a energías modernas que, como se mencionó anteriormente, la región está cerca, pero alcanzar esa “última milla” es técnica y financieramente difícil, es necesario atacar este problema con decisión política y mucha inversión.

Otro aspecto prioritario en la agenda regional consiste en profundizar las transiciones energéticas. Se impulsan desde esta organización iniciativas como RELAC, que pretenden alcanzar altos niveles de capacidad instalada (70 %) sobre energías renovables. También la v, que a través de iniciativas subregionales está siendo abordada para, en un paso posterior, provocar una interconexión regional

¿Cómo, desde su posición como secretario ejecutivo de Olade, puede impulsar estos temas?

La Organización lleva la bandera del sector energético latinoamericano y caribeño en su conjunto, nuestra misión es provocar esa cooperación regional para avanzar en estos procesos, además de llevar su vocería al contexto energético mundial.

En OLADE desarrollamos proyectos, estudios, asesoría, creamos espacios de diálogo, desarrollamos capacidades para avanzar en estos objetivos.

¿Qué proyectos, alianzas e iniciativas de cooperación energética regional están por implementarse este año?

A nivel regional hay varias iniciativas en marcha, como la ya mencionada RELAC que compromete a los países con una meta de 70 % de penetración de energías limpias en sus matrices en el año 2023, así como iniciativas subregionales de integración. Son esfuerzos de largo aliento, por lo que no presentan resultados absolutos a este año, pero son procesos en marcha.

¿Cuál es el gran desafío para la integración y colaboración energética regional?

Superar las barreras técnicas, políticas, financieras, y de coordinación. Últimamente con la guerra en Europa, vuelve la discusión sobre seguridad energética y la integración como parte de la solución, temas que desde OLADE vemos que son complementarios: integración significa seguridad de

suministro con base en políticas y regulaciones claras y ampliamente acordadas.

¿Cuáles países de la región considera que han hecho un avance importante en eficiencia energética y energías renovables? ¿Cómo ayudar a los que han quedado atrás en la transición?

Hay ejemplos muy conocidos dentro de la región, países como Chile, Uruguay, Costa Rica han avanzado fuertemente en sistemas energéticos bajos en carbono y la adopción de políticas y acciones importantes de eficiencia energética, y México destaca por su institucionalidad y avances en materia de eficiencia energética.

Cada país en su realidad, con sus recursos y velocidades, avanza hacia un cambio de sus matrices energéticas. No hay países “rezagados”, tienen su ritmo en relación a sus realidades. Destaco por importante la labor de OLADE, que viabiliza el apoyo, intercambio de experiencias, cooperación bilateral-multilateral, entre otras de sus funciones que apoyan estos procesos de transición.

¿Cómo puede el sector energético regional prepararse para ser más resiliente ante fenómenos naturales y siniestros, que son consecuencia del cambio climático?

Adaptar el sector es vital para afrontar las consecuencias del cambio climático, por lo que incluir este elemento en la planificación energética es un imperativo. Incluir la resiliencia en la planificación es un proceso clave, esto se logra mediante la concienciación, la información suficiente y oportuna, la capacitación del recurso técnico y tomadores de decisiones. Es importante crear condiciones y desarrollar acciones que tomen en consideración los efectos previstos del cambio climático en la región de acuerdo a la variedad de escenarios que tienen que ver con las emisiones de gases de efecto invernadero a nivel mundial.





María Begue

Experta en contenido sobre desarrollo personal y liderazgo

Nuestra vida debería de ser nuestra empresa más importante

Sentido y propósito que guíe las acciones y decisiones, priorización y seguimiento de objetivos son prácticas empresariales que sirven para la vida.

María Begue nació en la ciudad de la paella, Valencia, España, pero ha hecho de Bogotá el epicentro en el que desarrolla sus consultorías y talleres, donde trata temas como: seguridad psicológica, manejo de expectativas, autoconocimiento, gestión de la incertidumbre, éxito en entrevistas, productividad, liderazgo desde la vulnerabilidad, marca personal, entre otros.

En paralelo, trabaja en HubSpot como Customer Success manager. Afirma que su experiencia profesional le ha ayudado en la elaboración de

sus consultorías. “En mi caso, ambos roles están estrechamente relacionados, lo cual es una gran ayuda. Una parte de mi trabajo en HubSpot es apoyar a las personas de mi equipo en su desarrollo. Mi marca personal busca hacer lo mismo: ayudar a la gente a desatar su potencial. Todo lo que aprendo para mi marca me sirve para mi trabajo y viceversa”.

“Mi parte favorita de trabajar en HubSpot es compartir mis días con personas brillantes que me inspiran a ser mejor. Mi parte favorita de construir mi marca personal es poder enfocarme en aquello



que genuinamente disfruto hacer: escribir, hablar, reflexionar, debatir, etc”, expresa.

Begue ha integrado los conceptos y técnicas que comparte en sus talleres a su vida y carrera profesional, “Hay muchísimas cosas que a las empresas les funcionan que nadie implementa en su vida, cuando realmente nuestra vida debería de ser nuestra empresa más importante”.

“Por ejemplo, pocas personas se plantean una estrella del norte para su vida. Sin embargo, todas las empresas cuentan con un "north star metric" que es esa métrica que guía la toma de decisiones. Teniendo en cuenta lo anterior, tu vida debe tener un sentido y un propósito que tú mismo defines, que guíe tus acciones y decisiones. Este propósito puede cambiar con el tiempo, ya que a medida que vayas evolucionando puedes darte cuenta de que quieres cosas distintas de las que inicialmente pensabas, lo cual es totalmente válido. Pero para llegar a ese punto, debes de empezar por algún lugar: definir tu estrella del norte personal y laboral. Esto es algo que casi nadie hace para su vida, pero que todas las empresas realizan”, señala.

“Otro ejemplo es la definición, priorización y seguimiento de objetivos. Todas las empresas definen, priorizan y le hacen seguimiento a sus objetivos. Sin embargo, lo más común para las personas es definir unos propósitos cuando empieza el año y sin ningún tipo de metodología, lo cual lleva a abandonarlos muy pronto sin que puedan llegar a tener un impacto en nuestra vida”.

María fue primera de su promoción, tanto en su carrera como en el colegio. “Ya que me preguntas por la relación entre mis resultados académicos y mis talleres, me fue bien en mis estudios por 2 motivos: 1. Porque me apasionaba lo que estudié. 2. Porque el objetivo nunca fue ser primera, sino aprender para convertirme en una mejor persona. En ese sentido fue más bien una consecuencia que una meta. Y estas dos cosas sí que las toco en mis talleres: la primera, la responsabilidad de encontrar

nuestras pasiones, talentos y aquello que nos diferencia del resto. La segunda, la importancia de al incorporar hábitos no pensar sólo en el resultado final, sino en aquello en lo que nos queremos convertir al transitar ese proceso”.

Señala que su objetivo es ayudar a las personas a crear la vida que quieren para sí mismos. “No sabemos lo que nos hace felices, y entonces no podemos serlo. No sabemos lo que queremos, y entonces no podemos escoger. Y ahí, en vez de mirar hacia dentro, miramos hacia fuera. Para ver si las cosas que hacen felices a otros, nos hacen felices a nosotros. Tapamos el sol con un dedo mientras el vacío sigue y sigue creciendo; cuando realmente todas las respuestas las llevamos dentro. Por eso mismo, la clave para vivir una vida más plena reside en el autoconocimiento”.

“Reside en entender cosas como ¿qué estaba haciendo la última vez que fui genuinamente feliz?, ¿por qué me gustaría ser reconocido por los demás? o ¿qué sueños me faltan por cumplir? Realmente es un camino que no creo que tenga un final, pero lo que está claro es que cuanto antes empieces esa labor de autoconocimiento, antes podrás empezar a sentir mayor satisfacción con tu vida”.

Para ella, los mejores líderes cuentan con 3 características complementarias y progresivas:

1. Empatía: la capacidad de entender y sentir lo que otra persona experimenta.
2. Adaptabilidad: después de entender al otro, la capacidad para adaptarte a su realidad para poder ayudarlo.
3. Valentía: después de entender y adaptarte, viene la capacidad de cambiar y arriesgar para poder marcar la diferencia.

“Si te paras a pensar en cualquier líder mundial hoy, probablemente cuente con estas características”.

Cree que todas las personas pueden ser líderes, pero no todas las personas deberían serlo. “El liderazgo es una habilidad, y como toda habilidad se puede mejorar y aprender. Si yo pienso en el tipo de líder que era hace 5 años, me avergüenzo ya que hay muchísimas cosas que podría haber hecho mejor, si hubiese tenido el conocimiento y la experiencia que tengo hoy. Y, seguramente, dentro de 5 años, me avergonzaré de lo que hago hoy, ya que es un proceso que no tiene final. El error reside en que convertirse en líder es lo que más incentivamos para las personas que tienen buenos resultados dentro de una empresa, cuando realmente no es necesariamente lo que desean o lo que más sentido tendría para sus vidas. Lo que en última instancia los llevara a que no sean buenos líderes”.

SI TU AGENCIA PIENSA QUE SOLO NECESITAS ANUNCIOS

NECESITAS CAMBIAR

DE AGENCIA

Brandstore

LA PRIMERA
COMUNIDAD
CREATIVA
COLABORATIVA

AVANCES EXPONENCIALES EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL CUÁNTICA

Por Andrés Silva Arancibia. Speaker en 21 países. Fundador de Flumarketing.com. Profesor visitante en Universidad Complutense de Madrid. Estratega digital, Autor y Consultor.

Durante los últimos 50 años hemos sido fervientes testigos de cómo los avances tecnológicos han reformulado sistemáticamente nuestra manera de comunicarnos, hacer negocios, aprender, investigar, jugar, cuidar nuestra salud, entre muchos otros aspectos propios de una sociedad en constante evolución.

Por ejemplo, cuando en Nueva York el 3 de abril de 1973 el ingeniero de Motorola Martin Cooper, desde su teléfono móvil DynaTAC realiza la primera llamada pública a su competidor el ingeniero de AT&T Joel Engel, este hecho simplemente se transformó en el inicio de un cambio sin precedentes en la historia de las comunicaciones humanas.

Luego en 1990, Tim Berners-Lee inventó la World Wide Web, o WWW, una forma común de acceder a información en internet a través de sitios web, permitiendo a los usuarios conectarse a otras páginas de internet por medio de hipertexto. El WWW se convirtió en la pieza clave para la popularización de internet desencadenando la digitalización del mundo y de nuestra vida cotidiana.

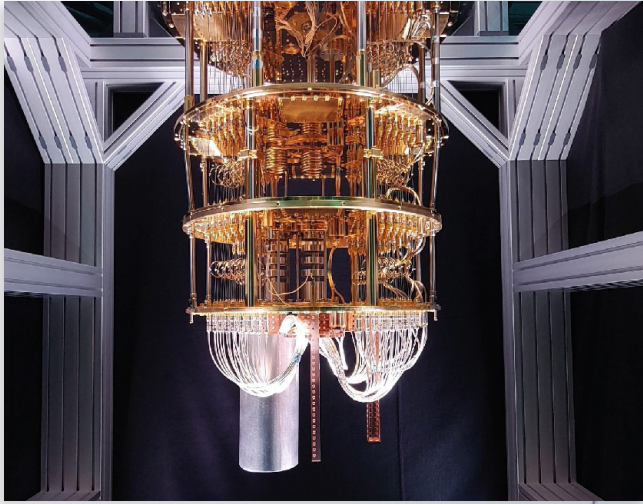
Más tarde en 2007 Steve Jobs fundador de Apple, innova en la telefonía móvil inteligente creando el iPhone, para revolucionar la experiencia de usuario con una pantalla táctil que terminó por convertir

al teléfono móvil inteligente (smartphone), en una extensión más de la anatomía humana. ¡Podrás salir de tu hogar sin documentos, pero jamás sin tu dispositivo móvil inteligente!

Tuvieron que pasar 50 años para que estas tecnologías provocaran cambios disruptivos en nuestra forma de vida. Sin embargo, estos enormes acontecimientos tecnológicos palidecen frente a los impresionantes avances en inteligencia artificial (IA) y computación cuántica. En menos de una década estas dos tecnologías con un poder transformador muy superior, han avanzado mucho más de lo que la tecnología móvil, internet y el smartphone lograron hacer en 5 décadas.

Los avances en IA incluidos el aprendizaje automático y aprendizaje profundo, están siguiendo un patrón de crecimiento exponencial en salud, construcción, ciberseguridad, empresa, y otros. Como lo señalan los recientes reportes de Grand View Research.

Por otra parte, entre 2018 y 2022 pasamos de hacer computadoras cuánticas de 20 qubits a 433 qubits, gracias a los avances liderados por IBM. Para finales de este año este gigante tecnológico espera alcanzar los 1.121 qubits. Y tiene previsto superar los 4.000 qubits en el año 2025. Pero eso no es todo. De 2026 en adelante, de acuerdo con Reuters, IBM apunta a una supercomputadora



cuántica de 16.632 qubits. Por lo tanto, al igual que en la IA en computación cuántica también el avance es exponencial. Todo indica que, en mucho menos de 50 años alcanzaremos 1,000,000 de qubits, que se estiman como necesarios para que una súper computadora cuántica alcance un pleno funcionamiento.

¿Por qué el desarrollo en IA y computación cuántica es exponencial? Porque el poder transformador de cada una de estas tecnologías es muy superior a todo lo conocido. Pero si se combinan, su poder se multiplica. De ahí que hablamos de IA cuántica, puesto que, de acuerdo con Nature la IA en especial el aprendizaje automático implementado con un software cuántico, alcanzaría un desempeño mucho más veloz que al ejecutarlo con computadoras clásicas.

Con toda esta evidencia de carácter exponencial no es fantástico pensar que, en los próximos cinco años los esfuerzos científico-tecnológicos por combinar IA con computación cuántica den muchos más frutos de los que, por estos días la mayoría de los expertos pueda imaginar.

Los cambios radicales que se avecinan de la mano de la IA cuántica alterarán muchos aspectos de nuestra vida, en un horizonte de tiempo que parece estar a la vuelta de la esquina.



Federico Fernández Dupouy

Profesor de Finanzas para emprendedores y director ejecutivo del Centro Internacional de Energía y Ambiente del IESA

A la región le falta institucionalidad y continuidad

Explica el experto que el motor a potenciar para el crecimiento económico depende de cada país y de su realidad.

Cuando preguntamos al experto en finanzas Federico Fernández cuáles son los motores a potenciar para impulsar el crecimiento de la región, señaló: “Es difícil responder esa pregunta porque cada país, probablemente, podría dar una respuesta diferente. Si lo quisiéramos ver simplemente como un paraguas regional, yo creo que lo que le falta a la región es institucionalidad y continuidad. Al final la diferencia de nuestros países y los de regiones más desarrolladas del mundo es que ellos demuestran que a largo plazo mantienen política y la institucionalidad permite que las cosas no tengan variabilidad, independientemente de los gobiernos”.

Federico Fernández Dupouy se ha desempeñado por más de 30 años como profesor de finanzas empresariales, nuevas empresas, finanzas corporativas y gestión financiera, y, actualmente, es director ejecutivo del Centro Internacional de Energía y Ambiente del IESA. Basándonos en su expertise buscamos ahondar más en esta perspectiva:

“Las economías de cada país dependerán mucho de sus realidades, y quizás hoy día en Colombia te responderían que no se puede hacer nada en los próximos años hasta que no cambie el gobierno; mientras que los salvadoreños te dirán que están en su mejor momento de los últimos años”.

“Yo estoy en Panamá, y precisamente, el país necesita institucionalidad. Panamá es una economía por definición abierta de servicios de comercio de transacciones de bienes no transables, un subcentro financiero espectacular, hub logístico y de transporte aéreo y marítimo, una zona digamos de captura de inversiones de retirados, con muy poca industria, y mucho comercio y servicios. Panamá vivió lo que fueron los últimos 10 años 2008-2018, la década estelar del país en este siglo, apalancada con una fortísima inversión extranjera. Pero eso se enfrió, se le acabaron los motores, entre otras cosas porque empezaron a ser cada vez más astringentes con la migración. Países como los nuestros necesitan quitarse el mito de que traer gente de afuera a trabajar y a invertir es quitarle trabajo a los nacionales; cuando eso ocurra seremos como Singapur o como Estados Unidos”.

Fernández Dupouy comenta que “hoy Miami está llevando por delante otra vez los capitales

latinoamericanos, Costa Rica también se están llevando en muchos capitales y República Dominicana está haciendo iniciativas en energía renovable increíbles”.

Según el Instituto del Fracaso, un organismo independiente con sede en México que se dedica a analizar el ecosistema emprendedor de un país y a estudiar el motivo por el que fracasan este tipo de iniciativas, el 75% de las startups cierran sus puertas al cabo de dos años, ¿Emprender en nuestra región es más difícil? ¿Son las condiciones latinoamericanas más desafiantes? ¿Por qué?

Yo respondería de dos formas. En los países desarrollados hay mucho menos personas que emprenden, si ves los indicadores de emprendimiento en Alemania o en Japón solo el 4, 5 o 6% de gente está activamente haciendo un emprendimiento, mientras que en América Latina y en los países menos desarrollados es de un 30 %.

La diferencia es que allá se emprende con oportunidad, con innovación, con potencial; mientras que aquí, mucha gente emprende, pero lo hace sin ningún valor agregado. En los países desarrollados tu reto es superar la competencia, diferenciarte y lograrlo. En Latinoamérica tu reto a superar es el “despelote”.

Entonces, dependiendo de con qué mundo te sientas mejor, será más fácil o más difícil para ti emprender. Podrías decir que es más complicado emprender con la incertidumbre, por la volatilidad externa de este lado del mundo; pero, por otro lado, también es cierto que los márgenes ganancia de los negocios en América Latina no se ven en los países desarrollados.

Es hoy un buen momento para emprender cuando vemos una creciente inflación y las proyecciones pronostican la desaceleración de la economía?

Absolutamente sí, especialmente en los emprendimientos tecnológicos que no tienen fronteras, por lo tanto tu universo es el mundo entero.

Emprender lo que implica es darte cuenta de que hay algún problema y que tú puedes ofrecer la solución y eso es así con guerra en Ucrania o sin guerra, con Covid 19 o sin Covid. Entonces, emprender con este sentido es

lo que enseñamos en el IESA. No te metas en lo que ya crees que está resuelto, trata de meterte en un mundo que necesita soluciones y, además, que tu propuesta sea diferente.

Nunca hay un momento correcto para emprender. En momentos tan críticos de la humanidad como la Guerra en Ucrania, incluso durante la Segunda Guerra Mundial, hubo gente que vio oportunidades de negocio, se metió y tuvo éxito, la clave está en la visión que hemos venido hablando: querer generar impacto.

¿Son los negocios basados en tecnología e impacto social el futuro? ¿Hacia allá hay que apostar?

Yo no, necesariamente, le pondría apellido, yo simplemente diría que tengan impacto. El impacto social se enmarca en lo que se llama social entrepreneurship. El mundo del emprendimiento tiene tres grandes cuadrantes: emprendimiento individual, el típico y clásico; el emprendimiento corporativo, que es emprender desde dentro de las organizaciones, innovando, buscando cómo solucionar problemas y eso se llama corporate entrepreneurship; y el tercer espacio es lo que se llama el social entrepreneurship, donde el final no es “for profit” sino “for purpose”, con propósito; pero igual, tiene que haber un problema que tú vas a solucionar de una manera diferente, tiene que haber quien sea capaz de ejecutarlo y tiene que ser financieramente sostenible, porque el problema del social entrepreneurship clásico es que depende de donaciones y eso, generalmente, no crece.

Para mí, impacto es hacer cosas que le cambien la vida a la gente. Por ejemplo, los bancos digitales solucionan un gran problema para muchas personas que no estaban bancarizadas y, por supuesto, eso es tener impacto, le cambia la vida a ese público desatendido, con un negocio financieramente impecable y con alcance global.

Para finalizar, entonces, es importantísimo generar impacto y el programa de Emprende Tech del IESA tiene ese apellido: emprendimiento con impacto.



12
11 1
3
6
TALENT 



Quieres aprender una **técnica**
que aumente tu habilidad
de razonamiento y mucho más




www.mytalent360.com





XIV Encuentro Empresarial Iberoamericano

Iberoamérica necesita de sus empresarios

El evento culminó con el compromiso empresarial de inversión en la región.



Andrés Allamand
Secretario general Iberoamericano

En el marco de la XXVIII Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno, el XIV Encuentro Empresarial Iberoamericano, organizado por la Secretaría General Iberoamericana-SEGIB, el Consejo de Empresarios Iberoamericanos-CEIB y las organizaciones empresariales de República Dominicana, lideradas por el Consejo Nacional de la Empresa Privada-CONEP; en colaboración con la Federación Iberoamericana de Jóvenes Empresarios-FIJE, reunió a más de 1,500 empresarios de la región en Santo Domingo, durante dos días.

Andrés Allamand, secretario general Iberoamericano había hablado en los últimos meses de los problemas de crecimiento que hay en Iberoamérica, situando esto como una clara prioridad a tomar y como centro de discusión en el XIV Encuentro Empresarial Iberoamericano. Así, en la sesión inaugural, enfocó sus palabras en el compromiso del empresariado de la región con el crecimiento. “Yo estoy convencido que Iberoamérica tiene los empresarios que se necesitan”, enfatizó durante su participación.

En el transcurso de las jornadas, los ponentes abordaron la sostenibilidad y acción climática, compromiso social y nuevos modelos de financiación, las perspectivas económicas de Iberoamérica, la igualdad de género como motor transformador de las nuevas transiciones, infraestructuras, energía y transición ecológica; conectividad y transformación digital como base para una innovación productiva y sostenible; y el turismo en la región, como la gran palanca para la recuperación.

Desde el inicio del encuentro, se vislumbró que este generaría el compromiso de los empresarios iberoamericanos para invertir en la región, aún cuando el flujo de inversión está decayendo. “Se requiere de empresarios comprometidos, comprometidos con la legitimidad de la economía libre. ¿Qué implica esto?, rechazar la corrupción, el monopolio y los privilegios, que estén comprometidos con el bien común, con sus trabajadores, sus proveedores y con el medio ambiente”, enfatizó Allamand.

Al finalizar, representantes de 22 países entregaron un manifiesto a los presidentes de Iberoamérica, entre los que se encontraba el rey de España Felipe VI y el presidente dominicano Luis Abinader, donde indicaron que el empresariado es parte de la solución a los problemas que aquejan a la región y exaltaron la necesidad de asegurar la libertad de empresa y la libertad económica, dos factores fundamentales para impulsar el desarrollo económico. Asimismo, plantearon la necesidad de abogar por marcos normativos adecuados y estables, que faciliten de manera armónica las legítimas aspiraciones y anhelos de los distintos grupos de interés de las sociedades, evitando ausencias o excesos. Además, puntualizaron que las inversiones no solo se deben regir por criterios financieros y de maximización de beneficios, sino que deben tener en cuenta su impacto en el medioambiente y en el conjunto de la sociedad.



Reconocieron que se debe recuperar el atractivo de la región como destino de inversiones mundiales, “que ha retrocedido un 7 % en los últimos diez años en materia de inversión extranjera directa (IED)”.

El documento pone en valor la necesidad de incrementar la inversión en la región, “que ha retrocedido un 7 % en los últimos 10 años en materia de IED”, con el fin de posicionar a Iberoamérica como foco de atracción para los mercados financieros y empresas a escala nacional e internacional. Igualmente, generar una economía más competitiva, que impulse el desarrollo y el bienestar de los ciudadanos es considerado fundamental.

Iberoamérica cuenta con economías muy diversas, que han tomado caminos diferentes desde el punto de vista económico. Por ello, resulta imprescindible tener una visión de conjunto, con el firme propósito de lograr alianzas público-privadas y entre diferentes países para enfrentarse y superar los retos que la región tiene por delante.

Un espacio para los jóvenes empresarios

La cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno también ofreció un espacio para el desarrollo del Congreso Iberoamericano de Jóvenes Empresarios, donde se abordaron los diversos retos a los que tiene que hacer frente la región y destacaron el papel protagonista que tendrán los jóvenes empresarios en el crecimiento económico y social, y en el futuro de Iberoamérica. Los ponentes incidieron en la importancia de incentivar y gestionar la formación, el emprendimiento y el talento, factores que abundan claramente en una región que destaca por su juventud, con más de un 25 % de su población joven, con edades comprendidas entre 15 y 29 años.





**Manifiesto compromiso
XIV Encuentro Empresarial Iberoamericano**

1- Nos comprometemos a seguir apostando por los países de Iberoamérica.

A través de una mayor y mejor inversión que aumente nuestro potencial de crecimiento y genere empleos de calidad.

2- Apostamos por un nuevo pacto social

Que promueva las alianzas público-privadas y comprometa a todos los actores con el desarrollo sostenible, procurando retomar el crecimiento sin dejar a nadie atrás.

3- Nos comprometemos con la defensa de los derechos de propiedad y la libertad de empresas

Instrumentos claves para reducir los costes de transacción, mejorar la asignación de recursos y estimular la innovación.

4- Asumimos el reto de la transformación digital de nuestra región

Impulsando la mejora de nuestra productividad y competitividad, superando brechas y alentando la innovación y el emprendimiento.

5- Nos comprometemos a invertir en el desarrollo de capital humano

Haciendo nuestro aporte en formación y asistencia técnica.

6- Reconocemos los desafíos en materia de desarrollo de infraestructuras

Manifestamos nuestra disposición a colaborar en los grandes proyectos que integren y conecten Iberoamérica.

7- Reconocemos la existencia de significativas brechas de género que condicionan el desarrollo de nuestras sociedades

Asumimos el compromiso de promover una mayor integración de la mujer en el ámbito empresarial, evitando toda forma de discriminación arbitraria.

8- Animamos a promover la transparencia y la ética pública y privada

Para alentar la inversión y mejorar la percepción de confianza de nuestras sociedades.

9- Nos comprometemos a invertir en empresas y proyectos que generen un triple impacto positivo -económico, social y ambiental-

Alentando el cuidado del medioambiente, la inclusión social y la transición energética.

10- Trasladamos un mensaje claro sobre el papel de las empresas en nuestras sociedades y en nuestra región

Esta gran Iberoamérica de todos: sin iniciativa privada no hay desarrollo. Los empresarios no somos el problema, sino la solución.



TRABAJADORES DESDE CASA: NI TANTO NI TAN POCO

Álvaro "Cuco" de Venegas

International Senior Advisor for Growing Trends & Innovation

<https://linkedin.com/in/cucodevenegas>

Cuando la pandemia por Covid-19 trajo consigo el trabajo desde casa, oficializó lo que se llevaba haciendo por Skype y por Webex desde hacía mucho en las empresas con sucursales, incluso en empresas más grandes se invertía en "war-rooms" con cámaras, microfonía y sistemas destinados a conectarse en remoto... eso sí, eran más bien eventuales.

Durante mucho tiempo la gente -trabajadores, empleadores, clientes, proveedores y hasta la Administración Pública- se acostumbró a que, para mantener el puesto de trabajo, se pudiera hacer desde casa, sin embargo, el halo de super-aprobación marcado por el temor al contagio que hacía las veces de conciencia colectiva, el uso de

las mascarillas y el alcohol gel el pegamento que todo lo unía. Y por destacar aspectos positivos, en el mismo tiempo se desarrollaba la industria del delivery, el comercio electrónico y el almacenaje en la nube.

El esfuerzo de empleadores por mantener la productividad en el límite inferior no ha salido gratis; el team-building ha retrocedido, la sensación de "conocerse" al divisarse entre pasillos, accesos o alrededor de la máquina de café han caído en desuso. Es el colectivo corporativo el que ha descubierto que tener a todos desplazados ha aumentado los gastos operacionales en vez de reducirlos, cada sistema de control: de tiempos, de operación, de producción, de ventas y postventa ha tenido que adaptarse para cuando se esté en modo virtual y en el "tradicional", como si tuviera alguna lógica.

Cada colaborador agradece el tener la oportunidad para, mantenerse en su puesto de trabajo por un lado, y para conciliar la vida familiar así como personal por otro, tan desplazada digamos... desde siempre. Ahora bien, ¿son los empleadores los llamados a hacerse cargo de esa necesidad social?

Está lleno de casos de éxito en el lado humano, sólo falta que sea un éxito para el lado corporativo.



LA IMPORTANCIA DEL CURRICULUM VITAE: DATOS Y ESTADÍSTICAS QUE DEBES CONOCER PARA DESTACAR EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

José Augusto De León

Human Resources Coordinator

Muchos se me han acercado y me han indicado qué tan importante es tener un buen curriculum vitae y cómo esto impacta a la hora de un proceso. Por lo que hoy traigo algunos datos que resaltan la importancia de tener un CV bien redactado, con información clara y concisa, y libre de errores.

Según una encuesta realizada por CareerBuilder, el 39 % de los empleadores estadounidenses dijeron que esperan recibir un CV de dos páginas como máximo, mientras que el 25 % espera que el CV tenga solo una página. El porcentaje en el resto de los países de América es mayor.

TopResume indica, según su encuesta, que el 77 % de los CVs recibidos para una oferta de trabajo contienen errores de algún tipo.

Un estudio realizado por TheLadders encontró que los empleadores tardan en promedio solo 7,4 segundos en revisar un CV antes de decidir si lo descartan o lo seleccionan para una entrevista.

Según un informe de Glassdoor, el 98 % de los CVs nunca llegan a la persona responsable de la contratación, debido a sistemas de seguimiento de solicitudes de empleo (ATS) y filtros automáticos.

Robert Half, en su encuesta, indica que el 36 % de los gerentes de contratación han descartado a un candidato debido a una mala redacción o errores gramaticales en el CV.

Según una encuesta realizada por LinkedIn, el 87 % de los reclutadores confía en LinkedIn para evaluar a los candidatos, mientras que el 55 % dijo que valoran más el CV que la carta de presentación.

Como siempre indico, un CV bien diseñado y estructurado es crucial para destacar en el mercado laboral (que es muy amplio, diría también estrecho y con muchas competencias) y asegurarse de ser considerado para las mejores oportunidades laborales.



COACHING, RECURSO DE VALOR EN EL BIENESTAR CORPORATIVO

Carmelina Peguero

Leadership Coach & Trainer

Más de 20 años de experiencia como Consultor de Gestión Humana, asesorando tanto empresas locales como multinacionales.

El coaching consiste en un proceso de aprendizaje y crecimiento para alcanzar algún objetivo específico y su presencia a nivel profesional va en continuo incremento. El logro de metas retadoras forma parte del día a día en las empresas, y es usual concentrarse en actividades por realizar para alcanzarlas, dejando de considerar la mentalidad requerida para convertirlas en realidad.

El acompañamiento de un coach facilita la identificación de creencias que pueden ser obstáculos en miras de conseguir lo propuesto. Además, favorece la sostenibilidad en el tiempo de los avances y logros conseguidos.

Asimismo, en el ámbito organizacional se toma cada vez mayor consciencia sobre el impacto de generar culturas de bienestar. La productividad de los colaboradores está claramente vinculada a la manera en que se sienten tratados dentro de la empresa, y esto va más allá de la recompensa económica relacionada con sus resultados. En esto consiste la entrega de Salario Emocional.

Dentro de una cultura de bienestar existen ciertos elementos que resultan claves para que la misma sea exitosa. Entre ellos se encuentran estilo de liderazgo, el aprendizaje continuo, el acceso a espacios y herramientas adecuados, balance vida/trabajo, entre otros.

El desarrollo del colaborador, que es ese sentir de avance profesional dentro de la organización, es un factor de relevancia debido a que incrementa el nivel de satisfacción y bienestar que el mismo puede percibir, impactando el sentido de pertenencia y compromiso. Por mucho tiempo, la práctica usual conectada al crecimiento ha sido la capacitación impartida de modo grupal.

Sucede que, cuando se trabaja en capacitaciones grupales, el contenido formativo a entregar suele ser un promedio de lo que pueden necesitar los miembros del grupo. Habrá aquellos quienes ya dominan el conocimiento, mientras que para otros el conocimiento ofrecido puede no ser suficiente.

Considerando esta particularidad, sobre todo cuando se busca el desarrollo de competencias conductuales, el acompañamiento individual se convierte en una inversión con mayor tasa de retorno debido a que se enfoca en las fortalezas y áreas por desarrollar del colaborador. Y es él quien va definiendo el norte a alcanzar y comprobando los avances, sintiéndose dueño de su propio crecimiento.

Otro de los beneficios del coaching en las organizaciones está vinculado a su aporte a fortalecer el Employer Branding o Marca Empleadora. En las empresas que cultivan un ambiente de bienestar se ha convertido en una práctica frecuente brindar el acompañamiento de un coach a quienes cierran su vida laboral en la empresa. Con este servicio, se logra reducir el período de transición del colaborador hacia nuevas oportunidades laborales y disminuir el proceso de duelo para quienes permanecen en la institución.

También, en momentos de generación de cambios, independientemente de su naturaleza, contar con acompañamiento brinda beneficios importantes debido a que favorece la gestión efectiva de las emociones que puedan presentarse, a la vez que provoca una amplitud de perspectiva que conduce a la identificación de nuevas posibilidades y alternativas para hacer una transición armoniosa hacia nuevas maneras de hacer las cosas.

Recordando el proverbio africano que dice: “Si caminas solo llegarás rápido, si caminas acompañado llegarás más lejos”, el coaching ha llegado a las organizaciones para favorecer la expansión de su visión estratégica y consecución de su Misión



LAS 5 CLAVES DEL NEUROLIDERAZGO PARA TRANSFORMARTE EN UNA VERDADERA LÍDER

Paulina Farías

En el mundo empresarial actual, liderar un equipo no es tarea fácil. Los líderes deben enfrentarse a constantes desafíos, pero es importante recordar que detrás de cada objetivo o meta empresarial, hay personas con necesidades emocionales y motivacionales. Un líder verdaderamente inspirador y contenedor no solo se enfoca en cumplir los objetivos de la compañía, sino que también se preocupa por el bienestar y desarrollo personal de cada miembro del equipo. Al crear un ambiente de trabajo positivo, donde se fomente la comunicación, la colaboración y el respeto mutuo, los líderes pueden inspirar a su equipo a dar lo mejor de sí mismos.

Pero ¿cómo pueden los líderes asegurarse de que sus equipos estén alineados y comprometidos con la visión y los valores organizacionales?

La respuesta podría estar en el neuroliderazgo, el cual se encarga de comprender cómo funciona el cerebro y cómo esto afecta el liderazgo para tener equipos de alto desempeño, fomentar el placer en el trabajo, aumentar la calidad de vida y lograr cumplir con las metas propuestas.

En este artículo, revisaremos cómo puedes aplicar los principios del neuroliderazgo para motivar a tu equipo, fomentar su creatividad e innovación, y con esto cumplir tus objetivos, los de tu equipo y los de tu compañía.

1) Conócete a ti mismo: En primer lugar, es fundamental conocerte a ti mismo, identificar tus talentos, fortalezas y áreas de mejora. Conocer el modo de procesar la información de tu cerebro es fundamental para ejercer un liderazgo efectivo.

2) Conoce a tu equipo: Cada miembro de tu equipo tiene un cerebro único y diferente.

Al conocer las fortalezas, debilidades y preferencias de cada uno, podrás adaptar tu estilo de liderazgo para motivarlos y potenciar sus talentos.

3) Comunica efectivamente: La comunicación es clave en cualquier tipo de liderazgo. Al comprender cómo funciona el cerebro, podrás adaptar la forma de comunicarte con tu equipo para que tus mensajes sean claros, asertivos y efectivos.

4) Practica la empatía: La empatía es una habilidad esencial para cualquier líder que busque motivar a su equipo y construir relaciones sólidas. Al comprender cómo funciona el cerebro, podrás desarrollar técnicas que fomenten la empatía en ti y en tu equipo.

5) Fomenta la resiliencia: La resiliencia es clave para liderar con éxito. Al comprender cómo funciona el cerebro en situaciones de estrés, podrás aplicar técnicas como la respiración profunda para fortalecer tu resiliencia y la de tu equipo. Al mismo tiempo, te permitirá reconocer los errores sin sentir culpa, para aprender de ellos y prevenirlos en el futuro.

Está comprobado que los líderes que aplican el neuroliderazgo pueden mejorar su capacidad de tomar decisiones, resolver problemas y comunicarse efectivamente con su equipo, pares y jefatura.

También pueden utilizar técnicas de comunicación que tengan en cuenta las diferencias individuales en el procesamiento de la información de cada uno de los miembros de su equipo, ya que al conocer cómo funciona el cerebro de cada uno será más fácil adaptar el propio estilo de comunicación para ser más efectivo.

En conclusión, el neuroliderazgo es una herramienta poderosa que puede ayudarte a liderar de manera efectiva en el mundo empresarial actual.

Al comprender cómo funciona el cerebro y las necesidades básicas del ser humano, podrás crear un ambiente laboral favorable y de apoyo para tu equipo, promover el bienestar y la calidad de vida y con esto lograr cumplir con los objetivos y metas de la organización.

¡Atrévete a aplicar el neuroliderazgo en tu día a día y conviértete en un verdadero líder!



LA QUINTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Iván Calvo

Ingeniero y Sociólogo

www.linkedin.com/in/ivancalvoprieto/

He estado tentado a tratar de dejar que Chat-GPT escribiera este artículo, pero por el momento, a fecha de mediados de Febrero de 2023 que es cuando estoy sentado frente al teclado, soy yo, Iván Calvo, un humano del siglo XXI el que aún diseña y escribe estas líneas. ¿Por cuánto tiempo será así?, no sé hasta dónde durará mi oficio de “columnista” o “creador de contenido”.

El momento ya ha llegado, el momento de poder decir que nos estamos adentrando en la quinta revolución industrial que iba a tener lugar en esta tercera década del Siglo XXI ya es una realidad.

La expansión de Chat-GPT a nivel mundial (ha ganado usuarios más rápidamente que cualquier otra plataforma o tecnología en la historia de la humanidad), la apuesta firme de Microsoft, a finales del pasado mes de Enero, al invertir 10.000 millones de dólares en Open AI (la empresa creadora de Chat-GPT) es una clara señal de que hemos entrado en el tiempo de la quinta revolución industrial y que la Inteligencia Artificial será la tecnología clave de esta revolución que lo transformará todo, en todas partes del mundo, en todos los países y empresas en las dos próximas décadas.

En las cuatro revoluciones industriales anteriores también ha habido una o varias tecnologías clave que las protagonizaron. Sin duda alguna fue la máquina de vapor la protagonista en la primera revolución industrial a finales del Siglo XVIII, y a finales del Siglo XIX tuvo lugar la segunda revolución industrial con la electricidad y el petróleo y sus múltiples usos en todo tipo de sectores productivos y el transporte a nivel mundial los que provocaron los mayores cambios en el mundo.

Ya a mediados del Siglo XX, fue la electrónica, con los símbolos clave de la televisión y el computador los protagonistas de la tercera revolución industrial y el mundo aceleró sus cambios para llegar a la cuarta revolución industrial a finales de ese siglo y principios del XXI, con la globalización del conocimiento que produjo el nacimiento de internet, el hito histórico del I-phone de Apple en el año 2007 que metió en un smartphone por primera vez todo el conocimiento del mundo y la creación de gigantes como Google, Amazon o Facebook, que junto a otras empresas tecnológicas han liderado los cambios producidos por el internet de las cosas, la revolución del big data y la interconexión global de todo tipo de dispositivos.



Pero ahora vivimos nuevos tiempos, la tercera década del Siglo XXI está siendo protagonista del nuevo impulso tecnológico, la inteligencia artificial avanza a pasos agigantados y nos abre la puerta a una nueva era, junto con otras tecnologías como la realidad aumentada, la realidad virtual, blockchain, el metaverso, la nanotecnología, la robótica avanzada e incluso la energía de fusión nuclear, marcarán esta nueva era y nosotros, vivamos dónde vivamos, vamos a verlo, a sentirlo y a surfear estos cambios.

Entramos en la quinta revolución industrial, la puerta al nuevo tiempo está abierta. Pasen y vean. Somos testigos de la historia.



LA FELICIDAD EN EL TRABAJO, ¿UN LUJO O UNA INVERSIÓN RENTABLE?

- ▶ ¿Te has preguntado alguna vez cómo la felicidad de tus colaboradores puede impactar en la rentabilidad de tu empresa?
- ▶ La respuesta es sencilla: de una manera muy positiva.

Leslie Davidovich

CCO, Awards of Happiness

Al proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, puedes reducir los costos de seguros médicos y de compensación por lesiones laborales. El bienestar emocional de los colaboradores tiene un impacto positivo en su salud física, lo que reduce los costos asociados con enfermedades y lesiones.

Un informe de Aon Hewitt encontró que los colaboradores infelices son un 60 % más propensos a dejar su trabajo en comparación con los empleados felices.

Si tus colaboradores están felices y satisfechos es más probable que se queden en tu empresa, lo que reduce los costos de búsqueda y contratación de nuevos colaboradores. Un ambiente de trabajo saludable y positivo puede aumentar la motivación y mejorar la moral de los colaboradores, lo que a su vez puede llevar a una mayor colaboración y trabajo en equipo.

Además de los ya mencionados beneficios, la felicidad de los colaboradores también puede aumentar la innovación en la empresa.

Un estudio de Deloitte concluyó que las empresas que invierten en la felicidad laboral tienen una tasa de innovación un 37 % más alta que las empresas que no lo hacen.

Los colaboradores felices tienen más ideas y soluciones creativas para los desafíos del día a día y del negocio. Esto puede conducir a una mejora en los procesos y un aumento en la rentabilidad de la empresa.

La felicidad en el trabajo es una inversión rentable y tiene un impacto positivo en los resultados financieros de la empresa.

Cuidar de tus colaboradores no solo es ético y moralmente correcto, sino que también mejora la productividad, reduce el absentismo, ahorra dinero en seguros y compensaciones, mejora la retención del talento y genera más clientes y mayores ingresos.

Así que, ¿no crees que es hora de invertir en la felicidad de tus colaboradores?

Al final, todos salen ganando.

Un estudio de Harvard Business Review muestra que los colaboradores felices son más productivos y creativos, y que su compromiso con la empresa es mayor, lo que reduce el absentismo y los costos de formación.

¿Y eso no es genial?

Pero eso no es todo, la felicidad de tus colaboradores también puede generar más dinero para tu empresa.

¿Cómo? Por ejemplo, cuando tus colaboradores están felices, van a recomendar tu empresa a sus conocidos, lo que puede atraer nuevos clientes y mejorar la imagen de tu marca.

Además, los clientes satisfechos con el servicio proporcionado por colaboradores felices son más propensos a regresar y a gastar más dinero en la empresa.

Según un estudio de Gallup, los empleados infelices cuestan a las empresas entre \$450 y \$550 millones de dólares al año en costos indirectos, como baja productividad y absentismo.

Invertir en políticas de bienestar y felicidad para tus colaboradores puede ahorrarte dinero a largo plazo, ya que reduce los gastos generales y mejora la eficiencia de la empresa.



LOS LÍDERES TAMBIÉN LLORAN

¿Alguna vez se ha preguntado cómo manejan los líderes las emociones? ¡Prepárese para descubrir la verdad detrás de esa visión de rudo de los líderes y cómo manejan sus sentimientos!

Marcelo Muñoz Rojas

Creador del Método Liderazgo Exponencial.

marmunoz@liderexponencial.org

<http://marmunoz.biz/linkedin>

Lo he postulado infinitas veces, los líderes somos seres humanos, no máquinas. A menudo se espera que los líderes sean fuertes, decididos y emotivamente estables en todo momento. Sin embargo, esta expectativa es irrealista y poco saludable. Los líderes también lloran, y eso está bien.

Los líderes somos seres humanos con emociones y sentimientos. A menudo, se les pide que tomen decisiones difíciles y que se enfrenten a desafíos y problemas. Es natural que experimenten una gama de emociones en respuesta a estas situaciones, incluyendo tristeza, ansiedad, soledad y preocupación. Negar estas emociones o pretender que no existen, no es saludable ni realista.

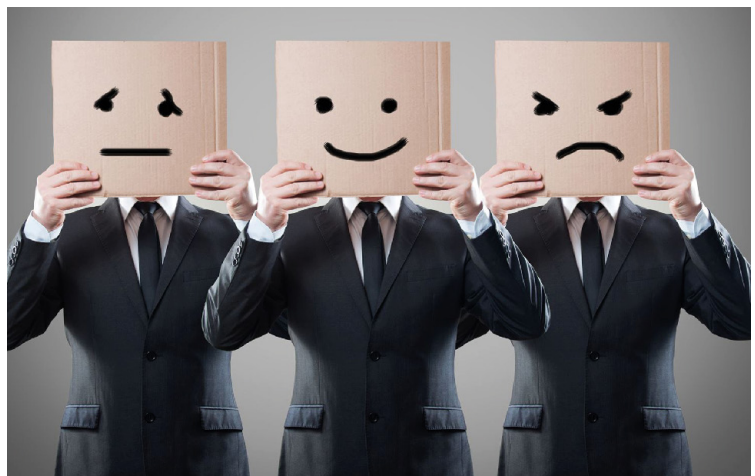
Además, los líderes también enfrentamos días buenos y malos, al igual que cualquier otra persona. Podemos tener días en los que nos sentimos confiados y en control, y otros días en los que nos sentimos inseguros y desmotivados. Esto es completamente normal y natural. Lo importante es reconocer estos sentimientos y aprender a manejarlos de manera efectiva.

Es importante que los líderes aprendamos a reconocer y aceptar nuestras emociones (a veces me pasa y le comento a mi esposa, no sé qué me pasa y ella identifica la emoción que yo no pude identificar), y buscar maneras saludables de manejarlas. Esto puede incluir

hablar con un terapeuta, #coach #mentor o consejero, practicar técnicas de relajación, o simplemente tomarse el tiempo para hacer algo que disfruten.

Además, debemos rodearnos de personas de confianza con las que podamos hablar abierta y honestamente sobre nuestros sentimientos y pensamientos (En mi caso incluye mi señora y mi hija). Estas personas pueden ofrecer apoyo y comprensión, y ayudar a los líderes a ver las cosas desde una perspectiva diferente.

En conclusión, los líderes son seres humanos con emociones y sentimientos, y es importante que se les permita sentir y expresar estas emociones de manera saludable. No debemos tener miedo a llorar o mostrar debilidad, los líderes también somos seres humanos y tenemos derecho a sentir y expresar nuestras emociones como cualquier otra persona.





¿CÓMO HACER QUE TU EQUIPO MEJORE?

Javier Giménez Divieso

Consultor, mentor, interim manager, coach ejecutivo y equipos, formador y conferenciante

la competición que se genera entre los miembros del equipo por llamar la atención, ocupar posiciones de poder, aparecen a veces subgrupos dentro del grupo, etc.

Muchos equipos no pasan esta fase y creen haberlo hecho. Para ello viven como en una especie de “falsa tranquilidad”, ya que muchas veces evitan el conflicto.

Indicar cómo vamos a hacer el qué y cuándo, es realmente importante en esta fase. Como en esta fase todavía no nos conocemos suficiente y hay todavía ciertas discrepancias, el líder sí o sí, va a tener que gestionar el conflicto. Y por eso es muy importante que este cuente con las habilidades directivas apropiadas. El estilo que mejor resultados da es el de líder coach que calma, anima, gestiona conflictos y establece reglas para futuros conflictos.

3) NORMALIZACIÓN

En la fase de normalización, después de haber solventado muchos de los conflictos y diferencias aparecidas, nos planteamos: “¿Cómo vamos a trabajar juntos?”

En esta fase el trabajo ya se hace, sabemos qué hacer, damos feedback y resolvemos los conflictos que puedan seguir surgiendo. El error en esta fase es que el líder quizás esté demasiado tiempo sosteniendo al equipo y solucionando todos los problemas por miedo, cuando debería dejar más al equipo a su aire para que crezca. Para ello, es bueno retirarse a un lado y ver cómo se autogestiona el equipo y si alcanzó un nivel suficiente de madurez.

En esta fase como vemos el estilo es más de facilitador, se muestra comprometido, entendiendo las necesidades, empieza a desarrollar el sentimiento de orgullo en el equipo. El líder, además, debería sopesar si el equipo ha transcurrido durante mucho tiempo por la fase de enfrentamiento o esta ha resultado relativamente estresante. En esos casos el pensamiento de grupo pasa por tomar decisiones más pobres y sin explorar. Lo cual debe ser tenido en cuenta y su líder retar al equipo a que exponga más ideas o a desarrollarlas más, evitando caer en una sensación de autocomplacencia.

4) DESEMPEÑO

La última fase o también denominada fase de desempeño, es aquella en la que el equipo consigue estar en lo más alto y responde a la pregunta: “¿Cómo podemos trabajar de forma más inteligente?” En este equipo ya hay sinergia, uno más uno es tres. Hay buenas relaciones, nada puede pararnos.

Es difícil mantenerse mucho tiempo en esa situación, quizás es un buen momento para compartir con otros equipos, cambiar de proyectos, retar el statu quo, etc. El líder ya forma parte del equipo como uno más, se aleja del equipo y lo deja actuar. En esta fase el estilo del líder es delegativo.

Si quieres saber más al respecto la gestión de equipos, te invito a leer mi libro “Viajando juntos al éxito”, en el que descubrí las claves del éxito empresarial y profesional, a través de mi experiencia.

Si tienes equipo o formas parte de uno, en este artículo te ayudo a descubrir en qué fase estáis como equipo y cuál debería ser el estilo de liderazgo más apropiado, para que el equipo evolucione de una forma más rápida.

Todos los equipos transitan por cuatro fases con características diferentes. Algunos no llegan a la última. ¿Sabrías en qué fase está el tuyo? Y lo mejor, ¿cómo avanzar de fase?

1) FASE DE FORMACIÓN

La fase de formación o inicial es aquella en la que se reúnen los miembros del equipo y su líder, probablemente muchos aún no se conozcan y surjan muchas incógnitas y dudas al respecto; la pregunta más evidente: “¿Por qué estamos aquí?”

Las personas que llegan a un equipo piensan en: cómo voy a contribuir, cómo serán los otros, quién es el nuevo líder, cuál es mi rol y el de cada uno de los integrantes, cómo es la confianza, y un largo etcétera.

En esta fase debemos de tratar de clarificar las expectativas, definir propósitos y objetivos. Debemos dedicar tiempo suficiente a que nos conozcamos un poco. El líder tiene que asumir el control, por eso debe tener un rol más directivo, ya que el equipo no está preparado para hacer muchas de las cosas que son habituales en un equipo maduro.

El líder debe actuar de precursor, tomar decisiones y asumir la responsabilidad. Es una fase donde la complejidad no es demasiado elevada y la energía es alta, pero conviene no pasar por ella de puntillas ya que el resto de las fases podrían resentirse si no se dedica un tiempo suficiente a aclarar dudas, definir objetivos y generar confianza.

2) ENFRENTAMIENTO

Esta fase de enfrentamiento es quizás una de las fases más peligrosas. En ella, básicamente, los miembros del equipo se preguntan: “¿Podemos trabajar juntos?”

Es una fase donde la complejidad aumenta y, por el contrario, la energía positiva decrece, consecuencia de



Emilio Venuti Ideas

PODCAST FUTURIST

LA VISIÓN FUTURISTA QUE
NOS GUÍA HACIA EL ÉXITO.



EMILIO VENUTI

@ EMILIOVENUTI.IDEAS 



CESAR NARANJO

 @ CNARANJOCOACH



EMILIOVENUTI.COM



SEPTIEMBRE
EXPO
CUMUN
TUR
FACTOR DE ÉXITO 2023

SEPTIEMBRE
2023
CAP CANA



FDE
FACTOR DE ÉXITO

lov

Digital
marketing
strategy